

UNIVERSITÉ DE PARIS — FACULTÉ DE DROIT

LA
LOI DU 10 JUILLET 1915
POUR LA
PROTECTION DES OUVRIÈRES
DANS
L'INDUSTRIE DU VÊTEMENT

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Soutenue le mardi 28 mai 1918

à 3 heures

PAR

Jean LUPIAC

Président : M. JAY

*Suffragants : { MM. GIDE
- PERREAU } Professeurs*

PARIS
LIBRAIRIE ARTHUR ROUSSEAU
ROUSSEAU ET C^{ie}

ÉDITEURS

14, RUE SOUFFLOT ET RUE TOULLIER, 13

1918



**THÈSE
DE DOCTORAT**

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

LA
LOI DU 10 JUILLET 1915
POUR LA
PROTECTION DES OUVRIÈRES
DANS
L'INDUSTRIE DU VÊTEMENT

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Soutenue le mardi 28 mai 1918

à 3 heures

PAR

Jean LUPIAC



Président : M. JAY

*Suffragants : { MM. GIDE
- PERREAU } Professeurs*

PARIS
LIBRAIRIE ARTHUR ROUSSEAU
ROUSSEAU ET C^{ie}

ÉDITEURS

14, RUE SOUFFLOT ET RUE TOULLIER, 13

—
1918



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41547105_0045

BIBLIOGRAPHIE

Biojon. — Le salaire minimum (le travail de la femme et de la jeune fille) janvier 1908.

Boyaval (Paul). — La lutte contre le sweating-system (le minimum légal de salaire. L'exemple de l'Australasie et de l'Angleterre (1912).

Broda. — La fixation légale des salaires (1912).

Bru (Émile). — Essai sur la réglementation du travail à domicile; l'Australie (1903).

Cotelle. — Le Sweating system (1902).

Flory (Charles). — Étude sur le travail à domicile (1905).

Gemahling (Paul). — Travailleurs au rabais (1910).

Haussonville (Comte d'). — Le travail des femmes à domicile (1910).

Jay (Raoul). — La protection légale des travailleurs (1910).

Meny (Georges). — Le travail à domicile (1910). Le travail à bon-marché (1907).

Mercier. — Le minimum de salaire (1912).

Nogaro. — L'arbitrage obligatoire et la propagation du contrat collectif en Australie (1906).

Pic. — Traité de législation individuelle (1912).

Raynaud (Barthélémy). — Vers le minimum de salaire (1913).

Tarde (de). — L'idée du juste prix (1906).

Tourret (Jacques). — Le salaire minimum des ouvriers à domicile (1916).

Publications de l'Association nationale française pour la protection légale des travailleurs.

Bulletins du Ministère du travail et de la Prévoyance sociale. Conseil supérieur du travail (session de 1910). Le salaire minimum pour les ouvrières à domicile, procès-verbaux d'enquête, rapports, discussions et vœux.

Chambre des députés. Rapport de M. Aimé Berthod au nom de la Commission du travail de la Chambre des Députés. Documents parlementaires n° 2472 (session de 1913).

Rapport de M. Durafour (Documents parlementaires n° 1037 (session de 1915).

Débats parlementaires séance du 13 novembre 1913, *Journ. officiel*, p. 3337 et sq.

Sénat. Rapport de M. Jean Morel. Documents parlementaires. Sénat n° 207 (année 1914).

Débats parlementaires, séances des 22 avril et 20 mai 1915.

LA LOI DU 10 JUILLET 1915

pour la protection des ouvrières

DANS L'INDUSTRIE DU VÊTEMENT

LE TRAVAIL A DOMICILE

« Je n'ai jamais eu, a écrit M. Brunetière, une sensation plus douloureuse de la misère sociale, qu'en lisant un jour, qu'en temps de grève, la mortalité infantile diminuait dans la classe ouvrière, malgré les privations de toute sorte, et pour cette raison seule, qu'alors la femme, la mère, pouvait rester au logis. »

Pendant longtemps, en effet, ont été prônés les bienfaits du séjour de la femme au foyer, les avantages du travail à domicile.

Il a fallu cependant, devant les lamentables misères engendrées par cette sorte d'industrie, renoncer à la considérer comme une idylle. C'est le spectacle de ces misères qui depuis longtemps a posé devant l'opinion publique

un redoutable problème, et vient de motiver l'intervention du législateur.

Il y a 30 ans déjà, en Angleterre, le Comité de la Chambre des Lords, chargé d'étudier les conditions du travail à domicile, résumait en ces termes l'intolérable situation que son enquête lui avait fait connaître : « Les maux que nous avons constatés peuvent difficilement être exagérés, déclarait-il; les gains de la classe inférieure des travailleurs sont tout juste suffisants pour soutenir leur existence. La durée de leur travail est telle que la vie de l'ouvrier n'est plus qu'une suite ininterrompue de travaux incessants souvent fort durs et poursuivis dans des conditions insalubres. Les conditions sanitaires dans lesquelles ce travail a lieu sont telles, que non seulement la santé des travailleurs en peut être compromise, mais même la santé publique, spécialement dans les métiers qui confectionnent les vêtements, car les maladies contagieuses sont répandues par la vente des vêtements faits dans les ateliers habités par des malades atteints de petite vérole ou d'autres maladies contagieuses. »

Ces mêmes misères que les Anglais ont désignées du nom de *sweating-system*, le système de la sueur, le système de la vis sans fin, ont été constatées en France par les diverses enquêtes tant officielles que privées qui y ont été faites.

Le travail à domicile a cessé d'être en effet cette industrie familiale où l'artisan produit pour une clientèle connue les marchandises qu'il a fabriquées. Il n'est plus, suivant

l'expression de M. Boyaval « qu'un chaînon dans une production industrielle collective ». Travaillant dans l'ignorance de l'écoulement final de ses produits : « il n'est plus qu'un élément de la production dont tout le reste lui échappe. »

Le travail à domicile s'est considérablement développé et occupe actuellement une grande place dans la vie moderne. Son développement n'a pas cependant compromis celui de l'usine ou de l'atelier qui de leur côté ont pu parallèlement se développer grâce aux nombreux avantages tirés de la division du travail et du machinisme, grâce aussi à la surveillance qui permet d'obtenir un ouvrage de meilleure qualité qu'à domicile.

Les calculs les moins hasardeux permettent de constater que l'industrie à domicile englobe un million et demi de travailleurs parmi lesquels 850.000 ouvrières environ travaillant dans l'industrie du vêtement.

L'essor qu'a reçu cette sorte de travail est dû pour une grande part à l'impulsion donnée par les entrepreneurs qui se sont évertués à le développer. De son développement résulte en effet pour eux une économie de frais généraux : chauffage, éclairage, installation et entretien des locaux, suppression de l'amortissement, de l'entretien et de la réparation des machines, etc. Le chômage, mortel pour l'usine, ne représente dans l'industrie à domicile qu'un manque à gagner pour le patron, la partie principale de la dépense étant constituée par les salaires. Les employeurs peuvent de plus, donner le travail à effectuer dans les

régions où les salaires sont les plus bas, car alors que le lieu d'établissement d'une usine est conditionné par de nombreuses causes autres que la main-d'œuvre, et que les travailleurs employés doivent nécessairement être recrutés dans des régions voisines, rien ne limite pour le patron qui fait travailler à domicile le champ où il peut choisir les siens, pourvu que l'économie qui en résultera soit supérieure au prix de transport.

En dehors de ces avantages qui se traduisent pour les entrepreneurs par un moindre coût de production, ceux-ci ont vu dans le développement du travail à domicile, resté jusqu'ici en dehors de toute réglementation légale, une façon d'échapper aux prescriptions gênantes des lois du 2 novembre 1892, et du 12 juin 1893, cette dernière complétée par celle du 12 juillet 1903, et relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs.

« Chaque année, dit M. Charles Flory, les inspecteurs du travail signalent chez nous l'accroissement du travail à domicile, accroissement qui a suivi une marche ascendante à mesure que l'application de la loi Millerand-Colliard du 30 mars 1900 se faisait plus sévère. Des patrons qui occupaient leurs ouvriers en atelier les ont licenciés et leur ont distribué du travail à domicile pour éviter les indiscretions des inspecteurs (1) ».

L'industrie à domicile ne peut cependant compenser son infériorité technique que par l'exploitation des tra-

(1) Charles Flory « Le travail à domicile », p. 49.

vaillours, aussi le facteur principal de son développement réside-t-il dans le taux des salaires qui y sont pratiqués.

Pressé par la concurrence, l'entrepreneur soucieux de réduire autant qu'il lui sera possible le prix de revient de ses produits, se préoccupe d'économiser sur le seul élément de la production qui soit comme l'a dit M. Boyaval « indéfiniment compressible (1) ».

Cet élément incapable de résistance, n'a pas pour se défendre contre les réductions excessives des salaires les syndicats que les ouvriers d'usine ont pu former. Les ouvrières à domicile sont isolées, s'ignorent les unes les autres et jusqu'ici, sauf de rares exceptions, n'ont pas réussi à se grouper. Dispersées dans les villes et dans les campagnes, comment ces malheureuses pourront-elles nouer les ententes nécessaires? Auront-elles seulement le temps ou la pensée de tenter une ébauche d'organisation? Il est à présumer que même organisées, elles ne pourraient se résoudre à recourir, s'il le fallait, à des armes efficaces, telles que la grève, qui évoque les jours sans pain, l'angoisse des luttes de la rue.

Il semble que le travail à domicile est d'un domaine où on ne peut compter sur les bienfaits du contrat collectif qui trop souvent s'y heurte à d'insurmontables difficultés morales et matérielles.

Tous ceux qui ont étudié le problème sont unanimes à reconnaître que le nœud, où, comme l'ont dit les Anglais,

(1) Boyaval « La lutte contre le sweating system », p. 43.

« la racine » du mal réside dans l'insuffisance des salaires.

« C'est parce que le salaire est insuffisant, souvent lamentablement insuffisant, que l'ouvrière se loge dans les bouges que nous décrivent les enquêteurs; c'est parce que le salaire est lamentablement insuffisant que l'ouvrière prolonge indéfiniment une journée au bout de laquelle elle espère, à force de surmenage, réunir les quelques sous nécessaires à son existence; c'est encore parce que le salaire est lamentablement insuffisant que l'on voit, hélas! parfois, la femme abandonnée ou la veuve qui a des enfants, les employer dès l'âge le plus tendre, à des travaux pénibles et fatigants; sans le gain de leurs petits doigts, elle ne pourrait pas les empêcher de mourir de faim (1) ».

Les exigences réductibles à l'excès des malheureuses qui n'ont pour vivre que le produit de leur travail, proviennent d'une pléthore de main-d'œuvre, et de la concurrence meurtrière d'ouvrières qui, pourvues d'une partie des revenus leur permettant de faire face aux exigences de la vie, ont contribué à faire considérer la rétribution du travail comme un salaire d'appoint.

Ce sont de petites bourgeoises, des femmes de modestes fonctionnaires, désireuses de s'assurer quelques revenus accessoires pour leurs menues dépenses personnelles;

(1) M. Raoul Jay « Discussion du projet de loi du Gouvernement devant l'Association française pour la protection légale des travailleurs » 14 décembre 1911, p. 77.

ce sont de petites bergères, qui, en gardant leur troupeau, cherchent à gagner quelques sous; ce sont de pauvres vieilles qui cherchent à compléter les maigres ressources qu'elles tiennent de l'Assistance.

M. Berthod donnait dans son rapport à la Chambre des Députés, un aperçu de la modicité des salaires pratiqués en rappelant la déclaration de M. l'Abbé Meny au 5^e congrès diocésain de Paris : « En somme, l'impression qui subsiste, c'est la généralisation des salaires de 90 centimes à 1 fr. 25. C'est la règle pour presque tous les travaux à domicile ».

Si elles acceptent ces salaires de famine, c'est parce que ces malheureuses savent bien que si elles le refusent, une autre le prendra à un prix encore inférieur. Les prétentions des victimes du *sweating system*, sont d'ailleurs d'autant plus réductibles que leur dénuement est plus grand.

« Il y a ici, écrivait M. Mercier, comme un cercle infernal; ce sont les salaires infimes qui sont la cause de ces misères, et c'est la misère même de ces ouvrières qui est la cause de ces salaires infimes. C'est la misère elle-même qui crée, qui augmente la misère. C'est cette misère qu'on exploite, qu'on entretient, qu'on développe par des salaires insuffisants. Plus on se restreint, plus il semble qu'on acquiert de force pour se restreindre encore. Le seul souci de plusieurs milliers d'existences problématiques, c'est de durer, de ne pas mourir quel que soit le degré de dénuement. Il y a une habitude, un entraînement à la misère,

comme il y a une habitude, un entraînement au luxe, à l'opulence (1) ».

On se trouve, à n'en pas douter, devant un tel état de choses dans la situation prévue par le pape Léon XIII dans son encyclique « *Revum Novarum* » : « Au-dessus de leur libre volonté (celle du patron et celle de l'ouvrier), il est une loi de justice naturelle plus élevée et plus ancienne, à savoir, que le salaire ne doit pas être insuffisant à faire subsister l'ouvrier sobre et honnête ; que si, poussé par la nécessité ou poussé par la crainte d'un mal plus grand, il accepte des conditions dures, que d'ailleurs il ne lui était pas loisible de refuser, parce qu'elles lui sont imposées par le patron ou par celui qui fait l'offre de travail, c'est là subir une violence contre laquelle la justice proteste. »

(1) Georges Mercier « Le minimum de salaire », p. 58.

LES REMÈDES PROPOSÉS

L'IDÉE DU MINIMUM DE SALAIRE

Ici toutes les mesures législatives de protection que depuis un demi-siècle on a accumulées autour de l'ouvrier d'usine, resteront inefficaces.

Comment étendre au travail à domicile la réglementation de la durée du travail, l'interdiction du travail de nuit?

« Un trait de plume suffit. Mais comment assurer le respect de pareilles prescriptions alors que l'atelier se confond avec la chambre même de l'ouvrière? Pour y réussir, il faudrait installer dans cette chambre une inspectrice en permanence (1). »

« Peut-être au contraire, ajoutait M. Jay, ne serait-il pas impossible de faire appliquer à la chambre de l'ouvrière à domicile les règles édictées en vue de garantir l'hygiène et la salubrité des ateliers. Mais ce serait grande cruauté. N'aboutirait-on pas à fermer la chambre étroite et malsaine, c'est-à-dire de l'empêcher de travailler tant qu'elle ne gagnera pas assez pour mieux se loger? »

L'expérience a montré qu'il n'était malheureusement pas

(1) Raoul Jay : « Le Minimum du salaire dans l'Industrie du Vêtement, p. 7.

possible d'attendre le relèvement des salaires de l'action des ouvrières elles-mêmes, faute d'organisation possible. Il serait de même dangereux de compter pour obtenir la réalisation du but poursuivi sur l'initiative patronale qui tend à « supprimer le travail en atelier pour se décharger des risques de la production et les faire retomber sur l'ouvrier » (1).

Certaines sociétés philanthropiques, au contraire, qui, dans les divers pays, se sont constituées en vue de protéger les ouvrières à domicile, ont contribué par leur organisation et les moyens de publicité dont elles disposent à éclairer l'opinion publique.

Elles l'ont amenée à considérer comme le seul moyen susceptible de rendre sérieuse et efficace la réglementation du travail à domicile, la fixation légale d'un minimum de salaire.

« Le grand mouvement d'opinion déterminé depuis plusieurs années par tous ceux qui se sont occupés du travail à domicile, et, en particulier, par la Ligue sociale d'Acheteurs, déclarait M. de Mun devant l'Association nationale française pour la protection légale des travailleurs, a fait pénétrer dans les esprits une idée qui, il y a bien peu d'années, faisait encore bondir presque tout le monde, l'idée du minimum de salaire qui surgissait dans toutes les questions du travail, comme un obstacle infranchissable. »

C'est vers l'établissement d'un contrat collectif légal qui

(1) Edgar Allix : « L'industrie à domicile salariée », *Annales de Sciences politiques*, 1904, p. 477.

s'est naturellement orientée la pensée de ceux qui ont cherché à mettre un terme aux maux du *sweating-system*.

A l'Impératrice d'Allemagne demandant à la Présidente du syndicat des ouvrières à domicile de Berlin, qui la guidait à travers l'exposition de Heimarbeit, comment faire cesser les misères qui lui avaient été révélées, Mlle Behm répondait : « Majesté, dites à l'Empereur ce que vous avez vu et priez-le de réglementer, de contrôler le travail à domicile et d'introduire l'obligation d'un minimum de salaire. Pour remédier à ces maux, il faut que l'Empereur vous prête sa main de fer (1). »

« L'ouvrière elle-même, écrivait M. Dagand, est contrairement à l'opinion de beaucoup d'économistes et de philanthropes, une interventionniste résolue.

Elle est convaincue que tant qu'il n'y aura pas une législation du minimum de salaire, tout le reste sera peu de chose. Actuellement, le syndicat n'est qu'une provocation à l'action, il n'est pas encore une action (2). »

De jour en jour on s'accoutume en effet à envisager avec moins de timidité l'intervention des pouvoirs publics dans les rapports entre patrons et ouvriers. Il est possible d'affirmer qu'une loi instituant un minimum de salaire, ne présente pas une allure plus révolutionnaire que les autres lois sociales qui toutes, sont venues imposer des charges

(1) Cité par M. l'Abbé Meny : *Le travail à bon marché*. p. 216.

(2) *Les Documents du Progrès*, 1912, Henri Dagand : « Les revendications des ouvrières à domicile. »

plus on moins lourdes à l'industrie sans cependant qu'elles aient compromis son développement.

A ceux que paraissait effrayer cette violation de la liberté individuelle, M. l'abbé Lemire lançait cette saisissante apostrophe : « Les murs du foyer ne sont pas une enceinte derrière laquelle la responsabilité morale cesse. Il n'est pas permis de cacher derrière ces murs l'alcoolisme, la tuberculose, l'exploitation des enfants... Il ne suffit pas d'installer la machine à coudre près du foyer, pour qu'elle marche nuit et jour et qu'elle broie les petits enfants (1). »

Les efforts en faveur de la classe ouvrière ne doivent pas se borner à lui assurer l'hygiène, la sécurité, la limitation des heures de travail. L'évolution de l'idée du minimum de salaire jugée naguère comme scandaleuse, a elle aussi, sous la poussée de l'opinion publique, amené le législateur à recourir à ce moyen héroïque.

On peut presque dire d'elle que c'est « une de ces hardiesses de la veille qui deviennent les lieux communs du lendemain (2). »

(1) M. l'abbé Lemire : « Les mesures de protection légale du foyer familial (Semaine sociale de Dijon. Compte-rendu p. 185).

(2) Cardinal Mathieu : « Discours de réception à l'Académie française » (1907).

LE MINIMUM DE SALAIRE

Les antécédents de la loi.

Bien avant le vote de la loi nouvelle, diverses tentatives ont été faites en France de mettre en pratique l'idée du minimum de salaire.

Plusieurs projets de lois qu'il suffira d'énumérer ont été déposés qui visent soit la totalité des travailleurs soit certains d'entre eux seulement.

1^o La première proposition dans ce sens, qui aurait été applicable à l'ensemble des travailleurs fut déposée le 10 février 1892 par M. Pierre Richard. Elle demandait la fixation d'un minimum de salaire pour une période de 5 années, par les Conseils Généraux auxquels les syndicats professionnels pourraient transmettre leurs vœux. L'énormité de la tâche, disait l'exposé des motifs ne serait que peu de chose auprès de l'élaboration du tarif général des douanes et ne saurait constituer un obstacle (1).

2^o Un projet de loi demandant la nomination des délégués agricoles et la fixation d'un salaire minimum pour la

(1) « Journal Officiel ». Débats Parlementaires. Chambre 17 fév. 1892.

protection des ouvriers agricoles fut déposé en 1894 par M. Vaillant (1). Ce projet fut à nouveau présenté par lui le 27 juin 1898 (2) et le 20 mai 1903 (3).

3° Une proposition de loi sur le Code du Travail fut déposée le 13 juin 1898 par M. Groussier au nom du groupe socialiste, proposition reprise le 15 janvier 1903 par M. Dejeante (4) et prévoyant l'établissement d'un minimum de salaire pour tous les travailleurs.

D'après l'article 94 de ce projet « Les minima de salaires seront fixés par le Conseil Supérieur du Travail sur la proposition des Chambres de travail qui prendront avis des Bourses du travail et des syndicats professionnels intéressés.

4° Une proposition soumise le 23 octobre 1901 (5) par M. Basly renouvelée en 1906 (6) et en 1910 (7), relative à l'établissement d'un minimum de salaire pour les ouvriers employés dans les mines. Ce salaire minimum serait fixé par des commissions mixtes composées par un tiers des délégués des exploitants et pour les deux autres tiers, de délégués nommés en assemblée générale dans le sein des syndicats ouvriers.

(1) « Journal Officiel ». Débats Parlementaires. Chambre, 1894, p. 74.

(2) « Journal Officiel ». Débats Parlementaires. Chambre, 1898, p. 118.

(3) « Journal Officiel ». Débats Parlementaires. Chambre, 1903, p. 491.

(4) Annexe au procès-verbal de la séance du 15 janvier 1903. Chambre des députés.

(5) « Journal Officiel ». Débats Chambre, 23 octobre 1901.

(6) Documents parlementaires, 1906, n° 29, p. 485.

(7) Documents parlementaires, 1910, n° 149, p. 503.

5° M. Vaillant soumit le 5 novembre 1906 (1) une proposition de loi spéciale aux employés de l'État, demandant que leur salaire soit établi suivant le tarif syndical lorsque les organisations syndicales en auraient fixé un, ou qu'à défaut de tarif, il soit établi un minimum par entente entre les délégués de l'État et de la Confédération générale du travail. La même proposition fut à nouveau soumise le 17 novembre 1910 (2).

6° De même inspiration que celui déposé en 1906 par M. Vaillant, un projet fut soumis le 21 décembre 1906 (3) par M. AIdy qui tendait également à l'institution de délégués agricoles et à l'établissement d'un minimum de salaire.

7° L'exposé des motifs d'un projet déposé le 11 juin 1907 (4) par M. Coutant constate que, puisque les Conseils généraux établissent chaque année la cote personnelle et les prestations qui varient de département à département, ils pourraient également intervenir pour fixer un minimum d'existence, d'accord avec les conseils d'arrondissement. L'article 1^{er} de ce projet est ainsi conçu : « Il est interdit à tout employeur (État, départements, communes, Compagnies de mines, de Chemins de fer, de transports et de toute entreprise industrielle commerciale ou agricole) de payer à ses ouvriers des deux sexes un salaire inférieur au minimum d'existence établi conformément à l'article 2 ».

(1) Documents parlementaires, 1906, n° 374, p. 58.

(2) Documents parlementaires, 1910, n° 469, p. 114

(3) Documents parlementaires. Chambre 1906, n° 595, p. 318.

(4) Documents parlementaires, Chambre 1907, n° 1043, p. 848.

« Article 2. — Tous les ans les Conseils généraux, d'accord avec les Conseils d'arrondissement, après avis des Conseils municipaux établiront dans leurs sessions et pour l'année qui suivra, un minimum d'existence pour les travailleurs, femmes et enfants travaillant dans une des professions stipulées à l'article 1^{er}. Le minimum établi pour chaque catégorie de travailleurs sera soumis à l'approbation préfectorale ».

8° M. Cuny déposa le 5 décembre 1910 (1) un projet de loi instituant pour la généralité des travailleurs, des Comités de salaires et la fixation d'un salaire minimum.

9° Une proposition de loi fut également déposée le 30 novembre 1911 (2) par M. Aubriot, ayant pour but de donner un minimum de salaire au personnel secondaire et aux ouvriers et ouvrières des Administrations de l'État.

(1) Documents parlementaires. Chambre 1910, n° 545, 168.

(2) Documents parlementaires. Chambre 1911, n° 1396.

LÉGISLATIONS AUSTRALASIENNE ET ANGLAISE

Indépendamment des projets que nous venons d'énumérer et qui ont trait à l'établissement d'un minimum de salaire, d'autres propositions plus intéressantes, parce qu'elles visent spécialement l'industrie à domicile, ont été déposées.

Ce sont ces propositions qui ont servi de base à la loi qui est l'objet de la présente étude. Il convient cependant avant de les aborder, d'examiner les législations récemment mises en pratique qui les ont inspirées : la législation australasienne et la législation anglaise.

La Législation australasienne

De même qu'en Europe, les maux du *sweating system* étaient depuis longtemps constatés en Australie. Ils y avaient atteint une acuité encore plus grande par suite de la concurrence de nombreux immigrants, de Chinois en particulier, dont la sobriété et l'exiguïté des besoins contribuèrent encore à l'avilissement de la main-d'œuvre.

Devant le spectacle de ces misères sans cesse grandissantes, les législateurs des divers états australiens essayèrent

jusqu'en 1894 de remédier à ces maux par les moyens ordinaires.

C'est ainsi que dès 1885 une loi de l'état de Victoria enjoignit aux patrons de tenir une liste des ouvriers travaillant pour lui à domicile ; une nouvelle loi de 1893 prescrivit la communication à l'Inspecteur en chef des fabriques, des prix payés aux travailleurs à domicile.

Mais devant l'inefficacité de ces mesures, on dut recourir à une de ces législations que M. Raynaud a pu qualifier d'*in extremis* (1), entendant par là qu'elles ne furent adoptées qu'après avoir essayé tous les remèdes et constaté leur impuissance.

Deux systèmes se trouvent en présence, celui de l'arbitrage obligatoire appliqué par la Nouvelle Zélande, d'autre part le système des Comités de salaires, adopté par l'État de Victoria, suivi dans cette voie à quelques détails près, par le « Queensland », « l'Australie du Sud » et la « Nouvelles Galles du Sud ».

Le Système Néo-Zélandais

Le Parlement de la Nouvelle Zélande votait le 31 août 1894 une loi qui, sans subir de modification essentielle a reçu depuis, de nombreux remaniements.

Elle instituait l'arbitrage obligatoire pour tous les conflits

(1) Rapport de M. Barthélemy Raymond à l'Assemblée générale du 7 décembre 1911 de l'Association nationale française pour la protection légale des travailleurs.

industriels que les parties n'ont pu terminer à l'amiable.

C'est d'une façon détournée que cette loi atteint le « sweating-system » par une disposition impliquant le minimum de salaire.

Tous les différends au sujet desquels n'a pu intervenir entre patrons et ouvriers un contrat collectif, doivent être obligatoirement soumis à un Conseil de conciliation de district.

Le droit d'élire les membres de ce conseil, appartient non à des individus, mais à des associations de patrons et d'ouvriers enregistrées conformément à la loi et qualifiées par elle d'« unions industrielles ».

Toute association de 7 ouvriers au moins a droit à cet enregistrement.

Les « Unions industrielles » de patrons, ainsi que les « unions industrielles d'ouvriers » élisent suivant les cas 2 ou 4 membres qui à leur tour choisissent en dehors d'eux un président. La loi prévoit en outre, dans le cas où des difficultés d'ordre technique viendraient à surgir, des Conseils spéciaux dont les membres, élus de la même manière que ceux des Conseils de conciliation devront appartenir à l'industrie intéressée.

Au-dessus de ces Conseils a été créée une Cour centrale d'arbitrage composée de 3 membres, désignés l'un par les patrons, l'autre par les ouvriers, le troisième étant un magistrat, membre de la Cour suprême.

La nomination de ces trois membres est faite par le Gouverneur. La Cour centrale d'arbitrage n'intervient que

lorsque la conciliation n'a pas abouti. Les sentences qu'elle rend sont sans appel et obligatoires pour une durée qu'elle détermine, mais qui ne peut excéder 3 années.

Les conditions du travail seront arrêtées, soit par un contrat collectif établi devant le Conseil de conciliation ; soit par une sentence rendue par la Cour centrale d'arbitrage. Le résultat sera dans les deux cas pratiquement le même. En cas de contestation, en effet, la Cour d'arbitrage fixera un taux des salaires, sorte de contrat collectif obligatoire. Ce taux, elle pourra dans sa sentence le déclarer applicable à toute une industrie ou à toute une région.

Les ouvriers ont le droit, lorsque les patrons se refusent à traiter avec eux, de les contraindre à la réglementation. De même, l'« union industrielle » poursuivante peut amener l'entrepreneur à l'arbitrage obligatoire, alors même qu'aucun de ses membres ne serait directement intéressé dans le conflit.

Cette législation a été, par des lois successives, l'objet de transformations nombreuses. Elle paraît d'ailleurs céder la place au système adopté par l'État de Victoria. La « Nouvelles Galles du Sud » qui, jusqu'en 1908, appliquait uniquement le système néo-zélandais l'a abandonné à cette date pour adopter une combinaison intermédiaire entre l'arbitrage obligatoire et le type de législation mis en pratique dans l'État de Victoria.

LA LÉGISLATION DE L'ÉTAT DE VICTORIA

Cette législation, plus que la précédente, mérite de retenir l'attention, car elle est le modèle qui a inspiré la loi anglaise et les projets français qui ont abouti au vote de la nouvelle loi.

Le trait essentiel de ce type de législation réside en ceci : que les minima de salaires y sont déterminés antérieurement à toute contestation.

C'est le 28 juillet 1896 que fut votée par le Parlement de Victoria une loi (*Factories and workshops act*) instituant la fixation d'office de salaires minima par des conseils spéciaux (*special boards*).

Deux dispositions de cette loi font nettement apparaître le but expérimental que le législateur a voulu atteindre. Sa durée d'application fut en effet primitivement fixée à 4 ans. Des lois postérieures, dont celle du 20 février 1900, vinrent la proroger en la modifiant sur de nombreux points de détail.

En deuxième lieu, se dégage le caractère expérimental de la loi, de ce que, elle n'a visé que 6 industries déterminées, avec cependant la faculté, si les circonstances l'exigeaient,

d'étendre son application à d'autres professions où sévirait le *sweating-system*.

Les 6 industries primitivement visées sont la confection, la lingerie de femme, la chemiserie, la fabrication des chaussures, la boulangerie et la menuiserie.

En vertu de l'article 7, paragraphe 1^{er}, seront créés des conseils de salaires, composés de délégués patrons et de délégués ouvriers en nombre égal, plus un président nommé par le Gouverneur sur présentation des membres du conseil.

Ces membres sont élus pour 3 ans par tous les patrons patentés et par tous les ouvriers de la profession. Les bulletins de vote peuvent être envoyés par la poste ou déposés dans une urne placée dans les bureaux de l'Inspecteur en chef des fabriques.

Les conseils de salaires établissent des tarifs minima que la loi leur permet de fixer soit aux pièces, soit au temps, soit à la fois à la pièce et au temps. Toutefois d'après l'article 87, le tarif doit être fixé uniquement aux pièces quand le travail est exécuté à domicile.

Au dessus des Conseils de salaires qui, jusqu'en 1903, jugeaient sans appel, a été institué une Cour des appels industriels (Court of industrial appeal) chargée de réviser les décisions des Conseils. Cette révision peut être opérée soit sur la requête du Ministre, soit sur la demande d'un quart au moins des ouvriers et patrons intéressés.

Les salaires établis entrent en vigueur à la date fixée par le Conseil et au plus tôt 30 jours après la décision.

Le législateur a prévu pour assurer l'observation des tarifs, des sanctions pénales. Les infractions à la loi sont passibles d'amendes qui peuvent en cas de récidive s'élever à 500 livres sterling. En outre, tout entrepreneur condamné trois fois, se voit retirer par l'Inspecteur des fabriques l'enregistrement de son usine ou de son atelier.

La preuve du paiement conforme ou non conforme aux minima établis incombe toujours au défendeur.

L'institution des Conseils de salaire qui n'avait en vue que la suppression du *sweating-system* n'est plus seulement aujourd'hui un moyen d'élever les salaires dans les industries où les ouvriers sont mal payés. En même temps qu'ils fixaient le minimum de salaire, les Conseils se sont accordé le pouvoir de déterminer la durée du travail. Ces deux facteurs étant les clauses essentielles du contrat collectif, on peut considérer les Conseils comme déterminant de façon complète les conditions du travail.

Diverses opinions contradictoires ont été émises concernant l'efficacité de la législation australienne. L'essor indéniable pri par certaines industries a paru à certains, résulter de causes autres que la mise en application de la loi de 1896. L'expérience, disaient-ils, ne peut paraître concluante, parce que trop liée à une ère de prospérité économique.

Cependant, il semble bien qu'elle ait été bienfaisante et pour les travailleurs et pour le public.

Dès 1901, un inspecteur des fabriques de l'État de Victoria pouvait en effet affirmer : « Il n'y a plus maintenant de

sweating dans l'industrie du vêtement de l'État de Victoria. Dans le court espace de 3 années, toutes les circonstances ont changé. Il n'y a plus à enregistrer de plaintes contre le *sweating* terrible; il n'est plus parlé de misérables intérieurs et de salaires plus misérables encore. La majorité des industriels reconnaît maintenant que la loi a été favorable aux bons travailleurs aussi bien qu'aux employés (1) ».

L'Inspecteur des fabriques précisait en 1906 : « Il n'y a pas que les ouvriers qui bénéficient du système des Conseils de salaires. Les patrons honnêtes sont protégés contre la concurrence des *sweaters*, et n'ont plus en général à redouter de grèves. Depuis que la loi fonctionne, il ne s'est pas produit de grève ni de conflit un peu sérieux dans aucune des industries soumises à la juridiction des Conseils (2) ».

(1) Cité par Reeves — *State experiments in Australia and New Zealand* 1902, p. 57.

(2) Report of the Chief inspector of Factories, 1906.

LA LÉGISLATION ANGLAISE

Dès 1876, la presse de tous les partis révélait en Angleterre le *sweating-system* à l'opinion publique.

Devant l'étendue du mal, le législateur dut intervenir. La Chambre des Lords prit l'initiative et nomma une Commission d'enquête qui siégea de longs mois en 1888 et en 1889. Cette commission dont les travaux eurent un retentissement considérable dans tout le pays, se livra à des investigations approfondies qui portèrent sur toutes les professions où le *sweating* avait été signalé, et s'étendirent à toutes les villes où se pratiquaient ces professions.

Comme en Australie, diverses tentatives furent faites de mettre un terme aux misères constatées. Toutes aboutirent au même échec qu'un essai de réglementation du travail à domicile, remontant à 1864.

En 1898, Sir Charles Dilke déposait devant le Parlement une proposition de loi donnant le pouvoir au Ministre de l'Intérieur, d'instituer des Comités de salaires dans les industries particulièrement éprouvées. L'auteur renouvela sa proposition devant le Parlement à chaque session nouvelle.

A la suite d'une exposition due à l'initiative du journal

le *Daily News* en 1906, organisée dans le but d'attirer l'attention publique sur les maux du *sweating system*, fut fondée une association philanthropique, l'Anti-Sweating League, qui fit sien le programme de Sir Charles Dilke et grâce à une active propagande, obtenait du Gouvernement la promesse suivante contenue dans le discours du Trône : « Une loi sera proposée pour constituer des Conseils d'industrie en certaines professions où les abus que l'on nomme *sweating* existent (1) ».

Comme réalisation de cette promesse, Sir William Churchill, Président du Board of Trade, déposait le 24 mars 1909, devant la Chambre des Communes, une proposition de création de Conseils d'industries (Wages Boards) dans 4 industries déterminées.

Sans opposition, la Chambre des Lords adopta, le 20 octobre 1909, le projet de loi et fixa au 1^{er} janvier suivant la date à laquelle celle-ci entrerait en vigueur.

Économie de la loi.

La loi du 20 octobre 1909 donne pouvoir au Board of Trade de créer des Conseils d'industrie dans les 4 industries suivantes :

- 1^o Confection de vêtements tout faits et sur mesure ;
- 2^o Fabrication de boîtes en bois, carton, copeaux ou matières similaires.

(1) Parliamentary. Debates, 1909, Officiel Report. Vol. 1, page 11. The King's Speech, 16 février 1909.

3° Finissage de la dentelle et des filets à la mécanique; travaux de raccommodage et de repassage, dans le finissage des rideaux à la dentelle;

4° Fabrication des chaînes martelées et rivées à la main ou au marteau à pédale.

L'extension du champ d'application de la loi est prévu par le § 2 de l'art. 1^{er} :

« Le Ministre du Commerce peut, par une ordonnance provisoire, rendre la présente loi applicable à toute industrie désignée non encore soumise à la loi, s'il considère que le taux des salaires courants, dans une branche quelconque de ladite industrie est exceptionnellement bas en comparaison avec celui pratiqué dans d'autres professions et s'il estime que, vu la situation de cette industrie, il convient de la soumettre à la présente loi ». Le Parlement doit approuver et confirmer cette ordonnance provisoire.

« Si, à un moment quelconque, dit le § 3 du même article, le Ministre du Commerce estime que, dans une des industries soumises à la présente loi, les conditions du travail se sont modifiées au point de rendre inutile l'application de la présente loi, il peut par une ordonnance provisoire, soustraire ladite industrie à l'application de la loi. »

C'est encore le Ministre du Commerce qui est seul juge de l'opportunité de la création des Conseils de salaires et qui règlera les détails de leur fonctionnement.

Aux termes de l'article 11 :

1° Les Conseils comprendront un nombre égal de re-

présentants des patrons et de représentants des ouvriers ;

2° Les femmes, de même que les hommes, pourront faire partie des Conseils ;

3° Les représentants seront nommés sur présentation ou en partie élus et en partie présentés. Les ouvriers à domicile devront être représentés dans tous les Conseils institués dans les industries où ces ouvriers se rencontrent en proportion notable ;

4° Dans chaque Conseil, le Ministre du Commerce nommera un président et un secrétaire choisis parmi les membres ;

5° Les délibérations d'un Conseil ne peuvent être annulées parce qu'une vacance s'est produite dans son sein, ou pour cause de vice dans la nomination, l'élection ou la présentation d'un membre ;

6° Le quorum nécessaire est atteint quand un tiers au moins des représentants et un des membres nommés sont présents ;

7° Sur tous les points que la loi n'aura pas spécialement fixés, les Conseils auront toute liberté pour fixer leur mode de fonctionnement.

Cette dernière disposition permet de se rendre compte de la souplesse de la loi anglaise. Dans tous ses détails, l'idée maîtresse dont le législateur s'est inspiré, est d'imiter le plus possible dans le contrat collectif légal, qu'elle fixe, le contrat collectif librement arrêté par les intéressés.

Constitution et fonctionnement des Conseils d'industrie.

Composition des Conseils. — Les Conseils d'industrie sont nommés pour 3 ans. Chacun d'eux comprend en plus des représentants des patrons et des représentants des ouvriers un élément officiel, composé de 3 membres (1) directement nommés par le Board of Trade.

La composition du Conseil et le mode de nomination de ses membres sont déterminés par des règlements du Ministre du Commerce et variables pour chacune des industries.

Le premier en date de ces règlements est celui du 25 novembre 1909 pour l'industrie des chaînes. Il fixe à 15 au moins et à 17 au plus le nombre des membres du Conseil qui tous, délégués ouvriers et délégués patrons, sont nommés à l'élection.

Le deuxième est du 27 avril 1910 pour l'industrie des boîtes. Ici le nombre des membres du Conseil varie de 35 à 41. L'élément patronal sera intégralement nommé à l'élection, l'élément ouvrier sera au contraire nommé par le Board of Trade, sur présentation des intéressés.

Le troisième règlement, du 4 mai 1910, a trait à la fabrication des dentelles et filets. Il fixe de 19 à 23 le nombre des membres du Conseil qui tous, patrons et ouvriers, seront sur présentation nommés par le Board of Trade.

Le quatrième règlement concerne la confection des vête-

(1) A l'exception de l'industrie du vêtement où le nombre des membres varie de 3 à 5.

ments et date du 25 juillet 1910. Le nombre des membres du Conseil est fixé de 29 à 37. L'élément ouvrier y sera intégralement nommé sur présentation par le Board of Trade, alors que l'élément patronal sera pour partie élu et pour partie désigné sur présentation.

C'est encore au Board of Trade qu'est dévolu le soin de nommer dans chaque Conseil un président et un vice-président. Ces derniers seront pour l'industrie des chaînes, choisis parmi l'élément officiel; pour les trois autres industries, au contraire, parmi tous les membres du Conseil.

La même liberté préside aux règles du fonctionnement intérieur des Conseils. Chacun d'eux détermine les moyens qui lui paraissent susceptibles d'assurer l'égalité entre l'élément patronal et l'élément ouvrier. L'article 8 du règlement du 4 mai 1910, relatif à l'industrie dentellière, stipule « qu'il reste entendu que dans toute question de minimum de salaire, le président ou en son absence, le vice-président peut, s'il le juge convenable, et doit, à la demande de la majorité absolue des membres patrons ou ouvriers, faire voter les membres par catégorie. En pareil cas, le vote de la majorité des membres présents de l'une ou de l'autre catégorie prenant part au scrutin, constitue le vote de cette catégorie. Dans un vote de ce genre, les membres nommés (par le Ministre) ne prennent pas part au scrutin; si le vote accuse une divergence d'opinion, la question est tranchée par le vote, à la majorité des membres nommés (par le Ministre) ».

Fonctionnement des Conseils. — Dans chaque district sont institués des comités locaux (district trade committes) chargés d'élaborer les salaires minima soit au temps, soit aux pièces, payables aux ouvriers de l'industrie et de la région qu'ils représentent.

Au-dessus d'eux, se trouvent les Conseils d'industrie nommés pour l'ensemble de la profession du Royaume-Uni, chargés d'établir, de modifier ou d'annuler les tarifs proposés par les comités locaux. Cependant aux termes de l'article 4 (§ 2) : « Si un Conseil déclare au Board of Trade qu'il lui est dans un cas donné, impossible de fixer un tarif minimum au temps, le Board of Trade peut, pour ce cas particulier, relever le Conseil de ses obligations. »

Enfin un troisième organe : les sous-comités (substanting committes) chargés, dit l'article 12 (§ 2) « d'examiner les demandes de tarif minimum aux pièces spécial et les plaintes adressées au Conseil en vertu de la présente loi, ainsi que le renvoi des demandes ou plaintes au dit sous-comité. »

Dans l'élaboration des tarifs, 3 phases sont à considérer :

1° Une phase préparatoire — Après que le Conseil a fait connaître le taux des salaires qu'il se propose de fixer, un délai de 3 mois est ouvert qui se termine par la publication des tarifs, et pendant lequel peuvent être présentées, s'il y a lieu, les réclamations ou les objections de la part des intéressés.

2° Une phase mixte — Elle commence à l'expiration des 3 mois. Durant cette phase, la tarification s'appliquera soit

à défaut de stipulation écrite contraire (art. 7 a), soit lorsqu'un entrepreneur informe par écrit le Conseil qu'il accepte le tarif (art. 7 b); soit enfin dans le cas de travaux accomplis pour le compte de l'État ou des Communes (art. 7 c).

Cette phase mixte dure 6 mois, à l'expiration desquels intervient soit une ordonnance suspensive, soit une ordonnance déclarant le tarif obligatoire.

A partir du moment où cette dernière ordonnance est rendue : « Lorsque le Board of Trade, dit l'article 6, § 1. conformément à la présente loi et par voie d'ordonnance, a rendu obligatoire un tarif minimum fixé par un Conseil, le patron doit, dans les cas où ledit tarif est applicable, payer à toute personne à son service un salaire net au moins égal, toutes retenues déduites, au salaire minimum. »

La loi a cependant envisagé le cas d'ouvriers infirmes ou incapables. « Si un Conseil d'industrie (art. 6, § 3) reconnaît qu'un ouvrier travaillant ou désirant travailler au temps dans une quelconque des branches d'une industrie soumise au tarif minimum au temps qu'il a fixé, est atteint d'une infirmité ou d'une incapacité physique le rendant incapable de gagner ce salaire minimum au temps, et s'il estime qu'il est impossible de résoudre la difficulté en faisant travailler l'ouvrier aux pièces, le dit Conseil peut, s'il le juge convenable, délivrer à l'ouvrier, aux conditions qu'il croit devoir éventuellement fixer, une autorisation spéciale (permit), l'exemptant des dispositions de la présente loi déclarant obligatoire le tarif minimum au temps. »

Sanctions.

L'inobservation de la loi est punie de sanctions civiles et de sanctions pénales.

Sanctions civiles. — Aux termes de l'article 6 § 2 « Le tribunal peut obliger le patron à payer les sommes qu'il considère comme dues en salaires aux personnes employées en calculant ces salaires sur la base du tarif minimum; cette faculté d'ordonner un paiement de salaires en vertu de la présente section, n'enlève nullement à la personne employée le droit de poursuivre par d'autres voies le recouvrement des salaires dûs. »

Sanctions pénales. — Le patron qui n'assure pas à ses travailleurs le minimum de salaire rendu obligatoire, est passible d'une amende pouvant atteindre 500 francs par contravention et d'une amende maximum de 125 francs par jour tant qu'il n'est pas en règle.

L'article 10 ne reconnaît le droit de poursuivre, qu'à l'ouvrier intéressé ou à toute autre personne autorisée par lui. L'application de la loi est assurée par le service de l'Inspection du Travail et par les agents de tout autre département ministériel ayant à s'occuper d'une industrie soumise à la loi.

Les pouvoirs de ces fonctionnaires sont déterminés par l'article 15. Ils peuvent :

a) Exiger du patron la production des feuilles de paye ou d'autres documents relatifs aux salaires, exiger des personnes faisant travailler à domicile les états des paiements

effectués à des ouvriers à domicile, examiner et vérifier ces documents et en prendre copie.

b) Demander à toute personne faisant travailler à domicile ou travaillant à domicile les renseignements qu'elle possède en ce qui concerne les noms et adresses des personnes acceptant ou donnant selon les cas, du travail à domicile, et en ce qui concerne les salaires payés pour ce travail.

c) Pénétrer à toute heure raisonnable dans les fabriques ou ateliers et dans tout endroit où se fait la distribution du travail à domicile.

d) Examiner et recopier toute liste d'ouvriers à domicile tenue par un patron ou une personne donnant du travail au dehors.

Application de la loi

La coexistence des deux tarifs à la pièce et au temps est de nature à provoquer des difficultés d'application. C'est au patron qu'incombe le devoir d'ajuster les salaires et d'assurer l'équivalence des 2 tarifs.

A cet égard, l'article 8 pose les principes suivants : « Le patron qui fait travailler aux pièces doit, lorsqu'il existe un tarif minimum au temps, mais quand il n'existe pas de tarif général aux pièces, être considéré comme payant des salaires inférieurs au salaire minimum :

1° « Dans le cas où ce tarif minimum aux pièces spécial
« a été fixé conformément à la présente loi, pour les per-

« sonnes au service du patron, si les salaires payés par lui
« sont inférieurs à ce tarif minimum aux pièces spécial.

2° « Dans le cas où il n'a pas été fixé de tarif minimum
« aux pièces spécial, s'il n'a pas été établi que le salaire aux
« pièces effectivement payé représenterait en l'espèce, pour
« un ouvrier ordinaire, au moins la somme d'argent que
« rapporterait le tarif minimum au temps. »

Les résultats de la loi

De cette rapide analyse de la législation anglaise, il nous est possible de conclure que la mobilité, la durée limitée, la souplesse en sont les principaux caractères. Comme le législateur australien, le législateur anglais a cherché à intervenir le moins possible.

Encore plus qu'en Australie, les résultats de la loi anglaise ont été rapides et tout aussi efficaces. Son application a provoqué la formation spontanée de groupements professionnels. Au sujet de cet esprit de cohésion engendré par la loi, il convient de mentionner une curieuse difficulté qui s'éleva lors de la mise en vigueur des tarifs dans la fabrication des chaînes.

La première expérience avait été tentée dans cette industrie groupée autour de Cradley et où avaient été révélés des salaires de femmes atteignant 6 francs à peine par semaine.

Après d'assez longues négociations le Conseil fixa à 0 fr. 26 le minimum de salaire à l'heure.

Les patrons profitant de la faculté que la loi leur accorde de ne pas se conformer aux tarifs pendant un délai de 6 mois en cas de stipulation écrite contraire, essayèrent de conclure avec leurs ouvriers une convention de ce genre. Cela leur aurait permis après avoir accumulé des stocks de marchandises de congédier leur personnel. Celui-ci soutenu par l'opinion publique résista. Les patrons répliquèrent par un lock-out qui dura 4 mois. Une souscription publique fut ouverte qui permit aux ouvriers de triompher.

Il a été possible de constater, dans les industries visées par la loi, des améliorations souvent considérables dans la rémunération des travailleurs. De même qu'en Australie, malgré ce que comporte de délicat et de complexe l'établissement des tarifs aux pièces, on ne rencontra pas les obstacles insurmontables qui avaient semblé à certains devoir causer l'échec de l'expérience.

L'institution de Conseils de salaires avait d'une façon assez probante montré son efficacité pour que les délégués à l'Assemblée Générale de l'Association internationale pour la protection légale des travailleurs, réunis à Lugano en septembre 1910, tinssent à la généraliser.

Ceux-ci prenaient en effet dans ces termes l'engagement de défendre le principe des Conseils de salaires dans leurs pays respectifs.

« L'assemblée est d'avis qu'actuellement, le seul remède efficace aux abus du travail à domicile existe dans l'institution de comités de salaires analogues à ceux que vient d'établir la loi anglaise. En vue de cette organisation, elle

estime qu'il y a lieu de se conformer aux règles suivantes :

« a) Les Comités auront pour mission la fixation des minima de salaires pour les travaux à domicile de régions et de professions déterminées.

« b) L'Assemblée estime que toute législation établissant des minima de salaires pour les ouvriers à domicile resterait inefficace si des sanctions pénales sérieuses ne réprimaient la violation des tarifs. »

HISTORIQUE DE LA LOI FRANÇAISE LA PROPOSITION DE M. LE COMTE DE MUN

S'inspirant directement des législations australasienne et anglaise, M. le comte de Mun présenta devant la Chambre des députés, le 2 avril 1909, (1) une proposition de loi tendant à réprimer le *sweating-system* par l'établissement de salaires minima.

La proposition qui embrasse toutes les industries vise uniquement les ouvriers et ouvrières travaillant à domicile.

Economie du projet. — Le Ministre, aura d'après l'article 1^{er}, le droit d'instituer dans chaque industrie des comités professionnels régionaux dont les membres seront élus moitié par les patrons et moitié par les ouvriers pour une durée de quatre ans. Au cas où une des parties se refuserait à participer à l'élection, c'est le Ministre qui sera chargé d'en désigner les représentants.

Le Comité nommera dans son sein un président élu à la majorité absolue. Seront éligibles comme membres des comités toutes les personnes majeures sans distinction de sexe appartenant à l'industrie visée. Les comités devront se

(1) Documents parlementaires, Chambre 1909 n° 2453.

réunir chaque fois qu'il sera besoin et au moins une fois par an. Ils auront pour mission d'établir des minima de salaire au temps, et, chaque fois qu'il leur sera possible des tarifs minima aux pièces en tenant compte à la fois de la nature des travaux et des lieux où ils sont effectués.

A défaut de tarif aux pièces, la proposition prévoit la même dérogation au droit commun que celle existant dans la loi anglaise : C'est le patron qui devra « ajuster » les tarifs, et en cas de contestation, qui devra faire la preuve que les conditions faites à l'ouvrier sont telles qu'elles permettraient à un ouvrier moyen de gagner le salaire minimum horaire.

Au-dessus de ces comités, sont institués des comités centraux représentant pour tout le pays l'ensemble de la profession. Ces comités centraux, composés de délégués des comités régionaux pourront reviser ou coordonner les tarifs établis par ces derniers.

A partir de la publication de ces tarifs, les personnes intéressées ou les syndicats de la profession pourront, pendant un délai de 30 jours, faire appel devant le comité central ou à son défaut devant la Commission permanente du Conseil Supérieur du travail, qui statuera en dernier ressort.

La proposition reconnaît aux syndicats le droit de citation directe devant le tribunal qui pourra également être saisi pour assurer l'observation de la loi, par le Ministère public ou par l'Inspecteur du travail.

Une amende de 16 à 300 francs, portée au double en cas

de récidive, sera infligée à tout individu offrant ou payant un salaire inférieur au minimum établi ou contrevenant aux autres prescriptions de la loi.

LE PROJET VIVIANI

M. Viviani, alors Ministre du Travail, donnait la réplique à M. de Mun en déclarant à la tribune de la Chambre des Députés, au cours de la discussion du budget « qu'il saisirait le Conseil Supérieur du Travail, d'une proposition de loi sur le travail à domicile »

C'est le 10 janvier 1910 que la proposition promise, élaborée par l'Office du travail, fut déposée devant la Commission permanente du Conseil Supérieur.

Comme la proposition de M. de Mun, celle de M. Viviani englobe à la fois les ouvriers et les ouvrières. Elle a cependant un champ d'application plus étendu, car bien que visant spécialement l'industrie à domicile, elle prévoit la possibilité d'étendre la loi, sous certaines conditions, même à des travaux exécutés en atelier.

Cette proposition n'envisage pas la création de toutes pièces de comités de salaires, mais la transformation en comités des Conseils du travail créés en vertu de la loi du 17 juillet 1908.

D'après l'article 2 : « Peuvent être institués en comités de salaires, mais seulement pour l'industrie et la région qu'ils représentent, les Conseils du travail institués pour le

moulinage et la filature de la soie, pour le tissage des étoffes, pour la confection de lingerie, broderie, vêtements, chapeaux, chaussures, fleurs artificielles. Toutefois, sauf pour le moulinage et la filature de la soie, les comités de salaires ne fonctionneront que pour le travail à domicile salarié. »

L'article 3 prévoit l'extension possible de la loi à toutes les autres industries. Les Conseils du travail, dit cet article, y seront de droit constitués en Comités de salaires, lorsqu'ils seront demandés par les 2/3 des ouvriers et les 2/3 des patrons inscrits comme électeurs à un Conseil du travail représentant une industrie déterminée.

Les Comités auront pour mission de dresser des listes de salaires à la journée ou aux pièces, des tarifs de façon concernant les professions et les travaux visés par le décret d'institution. Seuls pourront être visés parmi les travaux et professions de l'industrie représentée, ceux dont la rémunération est en général inférieure au salaire ordinaire des ouvriers et ouvrières non spécialistes, journaliers ou manœuvres dans la région (article 7).

Les contraventions à la loi seront, dit l'article 13, punies d'une amende de 1 à 15 francs.

La proposition de M. Viviani fut vivement combattue devant la Section permanente du Conseil Supérieur du Travail par les délégués patronaux et en particulier par M. Honoré ancien Directeur des magasins du « Louvre »

La prudence avec laquelle il convenait d'agir semblait, en effet, mal s'accommoder du vaste champ visé par la proposition. Cette généralisation, déclara M. Honoré, : « aboutissait à soumettre toutes les industries à l'omnipotence des Comités de salaires, tranchant avec une singulière infailibilité des conditions du salaire régies de tout temps par la loi naturelle de l'offre et de la demande (1) ». Aussi, dans la séance du 21 février 1910, la Commission permanente décida-t-elle que la loi ne devrait s'appliquer qu'aux ouvrières à domicile et être strictement limitée à l'industrie du vêtement.

Une telle loi lui parut en outre devoir rester lettre morte, tant en raison de l'insignifiance des sanctions prévues que de la précarité que l'article 5 assignait aux Comités : « Leur suppression est de droit, dit cet article, lorsqu'elle est demandée par la majorité des patrons et par la majorité des ouvriers inscrits comme électeurs au Conseil du Travail représentant l'industrie en cause dans la région ».

Il sembla avec quelque raison que les patrons ne manqueraient pas de profiter de l'inexpérience, de la passivité ou de la faiblesse de leurs ouvrières pour en faire leurs complices et obtenir la dissolution d'un comité gênant.

Aussi la Commission permanente se refusant à prendre pour base de discussion la proposition de l'Office du travail, chargea M. Honoré de rédiger un projet.

(1) Rapport Honoré Président de la Section permanente du Conseil Supérieur du Travail, Documents, Session 1910.

LE PROJET HONORÉ

C'est le 7 mars 1910 que M. Honoré déposait sa « proposition relative à la détermination d'un minimum de salaires pour les ouvrières de l'industrie du vêtement, travaillant à domicile ».

Elle marque sur le projet de M. Viviani un recul considérable. C'est d'elle que M. l'abbé Mény a pu dire qu'elle constitue « une régression sur toute la ligne ».

M. Honoré abandonna en effet le système des Comités de salaires et ne faisait intervenir que les Conseils de Prudhommes.

Son projet se bornait à déclarer que les ouvrières devraient recevoir le salaire ordinaire des ouvrières non spécialistes ou journalières de la région. M. Honoré précisait ce qu'il fallait entendre par le terme « non spécialiste » : « A cet égard, il importe d'abord de préciser un fait : toute ouvrière spécialiste possède une habileté supérieure à celle d'une ouvrière qui, douée même d'une bonne aptitude moyenne ne fait un travail quelconque que d'une façon occasionnelle. Cette dernière à laquelle échoit fatalement une rémunération inférieure est celle que nous désignons par le terme non spécialiste. C'est elle sur laquelle doit

porter la protection légale qui vise le minimum pratiqué dans la région. Dès lors que l'ouvrière à domicile débute dans tel ou tel genre, son salaire de début est le salaire minimum à fixer par comparaison à celui qu'elle aurait eu en entrant à l'atelier, s'il y en a dans la région, ou s'occupant de tous autres travaux comparables s'il n'y a pas d'atelier ». Le système de la fixation *a priori* était également abandonné et ce n'est, d'après ce projet, qu'à propos de contestations entre entrepreneurs et ouvrières, au sujet des salaires dûs pour des travaux effectués à domicile, que le Conseil des Prudhommes interviendra pour juger si l'ouvrière est suffisamment payée. Il aura à rechercher quel est le salaire à l'heure de la journalière de la région et établir l'équivalence entre les prix de façon aux pièces et le prix du travail au temps. Il jugera si le salaire aux pièces donné pour un travail à domicile est tel qu'il permette à l'ouvrière de gagner à temps égal, le salaire minimum à la journée et dans la négative, le Conseil condamnera le patron à payer la différence.

L'article 2 du projet institue un carnet individuel mentionnant les salaires payés à l'ouvrière, carnet qui cessera d'être obligatoire dès que l'entrepreneur aura affiché ses tarifs. Le défaut d'affichage sera puni d'une amende de 1 à 5 francs. Par contre, aucune sanction n'est prévue contre le patron coupable de n'avoir donné à l'ouvrière qu'une rémunération insuffisante.

Il semble qu'une pareille proposition, comptant uniquement sur la publicité des salaires pour en amener le relè-

vement ou sur l'initiative fort improbable de l'ouvrière pour poursuivre le patron peu consciencieux, ne serait susceptible que d'un résultat médiocre, aussi le projet ne soulevait-il aucun enthousiasme.

PROJET DU CONSEIL SUPÉRIEUR DU TRAVAIL

La Commission permanente du Conseil Supérieur du Travail, après avoir apporté quelques additions et quelques modifications au projet de M. Honoré, chargea ce dernier de présenter un nouveau rapport à la session ordinaire du Conseil qui devait se réunir quelques mois plus tard.

Ce projet fut discuté dans le courant de mars 1910 et définitivement adopté par le Conseil le 25 novembre suivant.

Économie du projet. — L'article 1^{er} détermine le champ d'application de la loi qui s'étendra aux « femmes, travaillant à domicile pour la confection de la lingerie, de la broderie à la main, des vêtements, des chapeaux, chaussures, fleurs artificielles et tous autres travaux salariés rentrant dans l'industrie du vêtement ».

Les ouvrières ainsi visées ne pourront recevoir « une rémunération inférieure au salaire ordinaire dans la région des ouvrières occupées à des travaux analogues, mais non qualifiées et payées à la journée ».

Le tarif minimum doit être établi de telle sorte qu'il permettra à une ouvrière d'habileté moyenne de gagner le salaire fixé en 10 heures de travail (article 3).

Ce sont les Conseils de Prudhommes qui seront chargés de constater le taux du salaire journalier et de publier le résultat de leurs constatations. Les Conseils du travail pourront aussi dresser le tableau des tarifs dans les professions et les régions qu'ils représentent, pour les tâches les plus usuelles » afin de faciliter l'appréciation des Prudhommes.

L'article 2 décide que les prix de façon des travaux à domicile, payés par tout entrepreneur, devront être mentionnés sur un bulletin à souche ou sur un carnet remis à l'ouvrière. Quant aux prix des articles faits en série, ils seront affichés en permanence dans les locaux où s'effectuent la remise des matières premières aux ouvrières et la réception des marchandises après exécution du travail.

L'article 3 charge les Conseils de Prudhommes de juger toutes les contestations qui pourraient naître au sujet de la présente loi.

Les travaux à domicile étant, dit l'article 4, généralement tarifés à la pièce et non au temps, les Prudhommes pourront faire des enquêtes avec ou sans expertise en appelant les entrepreneurs et les ouvrières à déposer devant eux dans les conditions où ils siègent d'ordinaire en vue d'établir l'équivalence entre le prix du travail à la pièce et le prix du travail au temps.

L'article 5 déclare que : malgré toute convention contraire, l'entrepreneur devra verser à l'ouvrière insuffisamment payée la différence constatée en moins entre le salaire payé et le salaire minimum.

En vue d'atteindre la personne responsable, une disposition additionnelle au même article due à l'initiative de M. Raoul Jay, stipule que : « Tout entrepreneur ou sous-entrepreneur est civilement responsable lorsque c'est de son fait que le salaire minimum n'a pu être payé ».

Tout employeur, dit l'article 6, qui contreviendra aux dispositions de l'article 2, touchant les mesures de publicité, pourra être poursuivi devant le tribunal de simple police et passible d'une amende. Le Conseil Supérieur du Travail s'en rapporte au Parlement du soin de déterminer les sanctions efficaces qui devront être prévues au cas où les salaires payés seraient inférieurs aux salaires inscrits dans les affiches et carnets visés à l'article 2.

Concurremment avec les officiers de police judiciaire, les inspecteurs du travail sont chargés de relever les contraventions à la loi.

Les réclamations des ouvrières, dit l'article 7, ne seront recevables qu'autant qu'elles se seront produites au plus tard 8 jours après le paiement de leurs salaires. Le délai ainsi fixé ne s'applique pas à l'action intentée pour obtenir l'exécution d'un jugement.

Le projet reconnaît enfin aux associations autorisées à cet effet par décret, le droit d'exercer toutes les actions civiles résultant de la loi, sans avoir à justifier d'un préjudice.

Particularités du projet. — Le projet du Conseil Supérieur, bien que d'une moindre portée que celui de M. de Mun, puisqu'il ne vise que les ouvrières de l'industrie du vêtement,

possède cependant sur les précédents projets de l'Office du travail et de la Commission permanente, une incontestable supériorité.

Nous devons y remarquer la réapparition des Conseils du travail que faisait intervenir la proposition de l'Office du travail et que la Commission permanente avait cru devoir éliminer.

Dans ce projet, bien que les tarifs minimum ne soient pas directement obligatoires, il est évident que leur publication constitue une méthode supérieure à celle de la fixation à posteriori pure et simple intervenant à l'occasion d'un différend et sur la requête des ouvrières.

Celles-ci pourront ainsi, en comparant le taux des salaires rendus publics à ceux que mentionne le carnet individuel, se rendre compte si la rémunération qui leur est due leur a été vraiment payée. Le Conseil supérieur à en effet rendu obligatoires à la fois l'affichage des prix de série et le carnet individuel.

Il convient enfin de souligner l'intéressante innovation, peut-être la plus susceptible d'assurer l'efficacité de la loi, qui consiste à reconnaître aux associations intéressées le droit d'intenter une action civile sans avoir à justifier d'un préjudice.

Par une lacune regrettable qui constitue sur la proposition de M. de Mun une infériorité, le projet du Conseil Supérieur n'a pas prévu d'appel, ni de Comité central chargé de la révision et de la coordination des tarifs établis.

LE PROJET GOUVERNEMENTAL

Après adoption en Conseil des Ministres, le 3 novembre 1911, le Gouvernement déposait, le 11 novembre suivant (1), une proposition calquée sur le projet du Conseil Supérieur du Travail.

La proposition la modifiait et la complétait de la façon suivante :

Pour déterminer le salaire minimum, aux « ouvrières occupées à de travaux analogues, mais non qualifiées et payées à la journée », le projet du Gouvernement substitue le type de « l'ouvrière de la région payée à la journée ou à l'heure et non qualifiée, c'est-à-dire exécutant communément et sans spécialisation professionnelle déterminée, les divers travaux de la profession ».

L'article 32 c de la nouvelle proposition décide que « tout fabricant, commissionnaire ou intermédiaire faisant exécuter des travaux à domicile, doit tenir un registre indiquant le nom et l'adresse des ouvrières ainsi occupées ».

Une amélioration aussi heureuse est apportée par l'article 33 e qui énonce que « lors de la remise du travail

(1) Documents parlementaires. Chambre des Députés. Session extraordinaire 1911. Annexe n° 1269 J. O. page 37.

achevé, une mention est portée au bulletin ou carnet indiquant la date de l'achèvement du travail, le montant de la rémunération acquise, ainsi que la somme nette à payer après déduction de tous frais accessoires ».

Tout en confiant, comme le projet du Conseil Supérieur, le soin d'établir les salaires minima aux Conseils des Prud'hommes, la proposition ajoute que « toutefois, dans les cas où un Conseil des Prud'hommes sera appelé, soit à évaluer, soit à modifier son évaluation antérieure, le bureau de jugement du Conseil sera présidé par le juge de paix, dans les conditions prévues par la loi, en cas de partage des voix ».

L'article 33 j prescrit des mesures de publicité en ce qui concerne les jugements qui « seront rendus publics par affichage à la porte du prétoire ou par tout autre mode efficace de publicité ».

Le projet gouvernemental prévoit enfin les « sanctions efficaces » que le Conseil Supérieur du Travail leur avait laissé le soin de déterminer.

Nous retrouverons l'exposé de ces sanctions dans l'étude de la loi, car le législateur confiant dans leur efficacité les a reproduites sans modifications.

DISCUSSION DU PROJET GOUVERNEMENTAL

Devant l'Association française pour la protection légale des travailleurs

L'Association française pour la protection légale des travailleurs soumit le projet du Gouvernement à une sérieuse discussion. Elle exprima des vœux tendant à voir combler les lacunes qu'elle découvrit dans ce projet et à renforcer encore l'efficacité de la loi future. Ce sont ces vœux dont le législateur a tenu compte dans une large mesure que nous allons examiner.

Après avoir le 14 décembre 1911 demandé au Parlement de hâter le vote du projet de loi, l'Assemblée repoussait le 11 janvier 1912 un amendement demandant l'application de la loi aussi bien aux ouvriers qu'aux ouvrières. Elle adoptait par contre dans cette même séance à la presque unanimité un vœu de M. Néron tendant à ce que « le Gouvernement soit autorisé à assurer dans la même forme au cas où les conditions d'exercice des industries le feraient apparaître comme nécessaire, la protection du minimum de salaire aux travailleurs des deux sexes. »

Dans le but de préciser la base du minimum, était adopté le 12 janvier 1912 une définition due à M. l'abbé Mény

« toute femme exécutant à domicile (suit l'énumération du projet de loi) ne pourra recevoir une rémunération inférieure à un minimum déterminé par le Conseil des Prud'hommes qui pour l'établir prendra en considération : 1° le gain journalier d'une ouvrière de capacité moyenne de la profession, 2° le salaire de la journalière dans la région. »

L'Assemblée dans sa séance du 12 février 1912 adoptait un vœu également de M. l'abbé Mény ainsi conçu : « Qu'antérieurement à toute contestation, les Conseils des Prud'hommes soient tenu de constater le taux du salaire de base et de publier le résultat de leurs constatations. »

Le même jour était adoptée l'importante proposition suivante du même auteur « qu'au cas où un tarif aux pièces aura été établi ou homologué par un Conseil des Prud'hommes, l'ouvrière puise dans ce tarif même, le droit de réclamer la différence entre les prix fixés par ce tarif et ceux payés par l'employeur. »

Devant la difficulté de définir les mots « ouvrière de capacité moyenne » était voté le 9 mai 1912 un amendement demandant que toute ouvrière soit présumée moyenne, jusqu'à preuve du contraire et que « la preuve de l'incapacité professionnelle de l'ouvrière soit à la charge du patron. »

En ce qui concerne les contraventions à la loi, un vœu tendant à renforcer le projet du Gouvernement était adopté à l'unanimité moins deux voix dans la même séance.

« Des sanctions pénales devront être établies contre les patrons qui ne paieraient pas habituellement le salaire

minimum établi par le Conseil des Prud'hommes. Les Inspecteurs du travail ont qualité pour relever ces infractions. Ils pourront dresser des procès-verbaux pour paiement de salaires inférieurs au salaire de base établi par le Conseil des Prud'hommes. Dans ce cas, avant d'être porté devant le tribunal de répression, le procès-verbal sera soumis pour justification de l'infériorité du salaire, au Conseil des Prud'hommes ou au juge de paix, dans le cas ou celui-ci connaîtrait du tarif en l'absence du Conseil des Prud'hommes. »

Un vœu proposé par M. l'abbé Mény était également adopté demandant : « que les syndicats puissent sans autorisation et sans avoir à faire la preuve du préjudice, intenter, dans la région où ils exercent leur activité, toutes les actions naissant de la présente loi devant les juridictions répressives comme devant les juridictions civiles. Que les associations autorisées par décret jouissent des mêmes droits. Qu'il soit entendu que l'article 33 i ouvre à tout syndicat professionnel et aux associations autorisées une action propre en rectification de tarifs et en dommages-intérêts, sans préjudice du droit de se faire les mandataires des ouvrières lésées. »

LE VOTE DE LA LOI DU 10 JUILLET 1915

Un rapport fait au nom de la Commission du Travail chargée d'examiner le projet de loi fut présenté par M. Aimé Berthod devant la Chambre des Députés le 20 janvier 1913 (1).

Le texte de ce projet qui s'inspirait de la majorité des vœux émis par l'Association française pour la protection légale des travailleurs fut voté par la Chambre dans sa séance du 13 novembre 1913.

Présenté le 30 Mars 1914 (2) devant le Sénat par M. Jean Morel, il n'y fut discuté en raison des graves événements qui troublaient le pays, que 13 mois après. A la suite de 2 lectures, dans les séances du 22 avril et du 20 mai 1915, le Sénat apportait son adhésion aux principes directeurs du projet.

Celui-ci fut cependant l'objet de modifications, quelques-unes fort importantes.

Réparant une « lacune involontaire » de la Chambre, le Sénat fait aux fabricants, commissionnaires ou intermé-

(1) Documents parlementaires, Chambre 1913. Annexe n° 2472 J. O. page 138.

(2) Documents parlementaires, Sénat 1914. Annexe n° 207. J. O. page 570.

diaires faisant travailler à domicile, l'obligation d'en informer l'inspecteur du travail.

Aux indications qui doivent être portées sur le carnet individuel, il prescrit d'ajouter « la nature et la valeur des fournitures imposées à l'ouvrière. »

Il abolit l'obligation de l'affichage des tarifs au domicile de l'ouvrière lorsque c'est chez elle que s'effectuent la remise du travail et la réception des marchandises.

L'article 33 d voté par le Sénat fait subir au texte de la loi une modification profonde : il substitue aux Conseils des prud'hommes dans la fixation des salaires minima et à défaut de Conseils du travail, des comités de salaires et des comités professionnels d'expertise dont la composition est fixée par les articles 33 f et 33 g.

L'article 33 h adjoint aux membres de la Commission centrale un enquêteur permanent de l'Office du Travail et donne voix prépondérante au membre de la Cour de Cassation appelé à la présidence de droit de la Commission.

Il est attribué en outre aux juges de paix, partout où n'existe pas de Conseil des Prud'hommes, la même compétence qui est dévolue à cette dernière juridiction en matière de litiges.

Le nouveau texte supprime la faculté de réduire le minimum payé aux $\frac{2}{3}$ du salaire habituellement payé dans la région.

L'article 33 g confère enfin aux Conseils du travail, et à leur défaut aux Comités professionnels d'expertise le soin de dresser « le tableau des temps nécessaires à l'exécution des

travaux en série » et indique clairement que, contrairement à la doctrine de la Chambre, des indications serviront de base aux jugements des Conseils des Prud'hommes ou des juges de paix dans les différends soulevés devant eux à l'occasion de travaux relatifs aux articles exécutés à la pièce.

Ce texte ainsi remanié fut présenté le 24 juin 1915 (1) par M. Durafour, à la chambre des Députés qui l'adopta sans discussion dans sa séance du 9 juillet. Il appartiendra d'examiner plus en détail les changements que nous venons de relater en étudiant les dispositions de la loi nouvelle.

Celle-ci promulguée le 10 juillet 1915 a été complétée en ce qui concerne la publicité des décisions des conseils et des comités, le fonctionnement de la Commission Centrale et les dispositions financières par un Règlement d'administration publique en date du 24 septembre 1915.

(1) Documents parlementaires. Chambre des Députés, session ordinaire 1915, annexe n° 1037, *Journal officiel* page 669.

LA LOI DU 10 JUILLET 1915

La loi du 10 juillet 1915 introduit au Chapitre I^{er} du Code du Travail « De la détermination du salaire » une section I intitulée « Du salaire des ouvrières exécutant à domicile des travaux rentrant dans l'industrie du vêtement ». Cette section comprend les articles 33, 33 a, 33 b, 33 c, 33 d, 33 e, 33 f, 33 g, 33 h, 33 i, 33 j, 33 k, 33 l, 33 m, 33 n.

Objet de la loi.

Malgré le vœu adopté le 11 novembre 1911 par l'Association française pour la protection légale des travailleurs « que le travail à domicile soit défini de façon à éviter les fraudes qui auraient pour effet de perpétuer l'exploitation des ouvrières », la loi n'a pas défini ce qu'il faut entendre par « travail à domicile ».

Toutefois, Monsieur le Ministre du Travail indique quelques-uns des caractères de l'Industrie à domicile salariée dans une importante circulaire adressée le 24 juillet 1915 à Messieurs les Préfets et à Messieurs les Inspecteurs divisionnaires du travail.

« Le travail est fait sur commande soit d'un établisse-

ment industriel ou commercial, soit d'un intermédiaire. Il est exécuté dans un local servant à l'habitation ou en dépendant, par un ouvrier façonnier travaillant seul ou avec des membres de sa famille ou même avec quelques autres ouvriers. Les matières premières sont le plus souvent fournies par les établissements ou les intermédiaires, à l'exception des fournitures accessoires achetées par l'ouvrier ».

Par conséquent, de même que les travailleurs en atelier, échappent aux prescriptions de la loi, les petits artisans qui seuls, ou avec l'aide des membres de leur famille travaillent directement pour une clientèle qui leur est propre et touchent intégralement le produit de leur labeur.

Le domaine d'application de la loi est en principe limité à la main-d'œuvre féminine. Cependant, devant la crainte exprimée par les ouvrières de voir le travail leur échapper, si les hommes acceptaient de l'exécuter à un tarif inférieur au minimum prescrit en leur faveur, le paragraphe 1^{er} de l'article 33 *m* stipule que « dans les cas où des ouvriers appartenant aux industries visées à l'article 33 et exécutant à domicile les mêmes travaux que les ouvrières, recevraient un salaire inférieur au salaire minimum établi pour celles-ci, le relèvement de ce salaire jusqu'à concurrence du dit minimum pourra être demandé devant les Conseils des Prudhommes ou en justice de paix dans les mêmes conditions que pour les ouvrières elles-mêmes ».

Cette extension du bénéfice de la loi aux travailleurs masculins est tout exceptionnelle et ne leur donne qu'un

droit d'action en justice pour demander le relèvement de leur salaire, s'ils se trouvent dans les conditions prévues par le paragraphe précité. Elle n'oblige les entrepreneurs à aucune des prescriptions formulées dans les articles 33 a, et 33 c, concernant la tenue d'un registre ou la remise d'un bulletin à souche ou carnet.

Ce danger de voir les travailleurs mâles concourir à l'avilissement des salaires féminins en acceptant une rémunération au-dessous de laquelle l'ouvrière elle-même est réduite à la misère, n'est pas absolument chimérique. Des enquêtes particulières ont montré que si le salaire des femmes n'était pas trop bas en comparaison du salaire des ouvriers agricoles, ceux-ci n'hésitaient pas dans certaines régions à s'adonner aux industries qui paraissent plus habituellement être exercées par des femmes. C'est ainsi que d'après une enquête faite par M. l'abbé Mény, il y aurait dans les Vosges, dans l'industrie de la broderie, un dixième environ de travailleurs hommes.

Parmi ces ouvriers susceptibles d'accepter une rémunération dérisoire, se trouvent un grand nombre d'immigrants souvent mal payés jusqu'à ce qu'ils aient appris notre langue. Il serait préjudiciable aux intérêts des travailleurs français que ces étrangers échappent aux dispositions de la loi; aussi celle-ci ne fait-elle aucune distinction de nationalité et s'applique aussi bien aux ouvriers et ouvrières étrangers travaillant en France qu'aux ouvriers et ouvrières français.

Industries visées par la loi

Le texte du 10 juillet 1915 a comme les lois étrangères que nous avons étudiées le caractère d'une législation expérimentale.

Les enquêtes menées au cours de ces dernières années s'étant surtout attachées à l'industrie du vêtement, le législateur soucieux d'agir avec prudence dans une matière aussi délicate a limité aux ouvrières travaillant dans cette industrie l'application de la loi.

Il a pensé qu'il était préférable d'établir une réglementation légale sur les terrains où celle-ci a été spécialement réclamée et où les conditions économiques de la profession sont le mieux connues.

L'article 33 énumère les différents travaux appartenant à cette industrie. Ce sont les vêtements, chapeaux, chaussures, lingerie en tous genres, broderies, dentelles, plumes, fleurs artificielles.

Cependant cette énumération n'est pas limitative. On doit considérer comme assujetties à la loi toutes les professions qui ont un rapport direct avec l'industrie du vêtement, notamment la ganterie, la fabrication des cravates, des bretelles, des articles de modes, des voilettes, des boutons, des fourrures, des corsets, de bonneterie etc. etc.

La loi toutefois n'est pas applicable à la fabrication d'objets destinés plutôt à la parure qu'à l'habillement proprement dit : le tissage des rubans, la passementerie, la fabrication des bijoux par exemple.

Des misères particulièrement douloureuses ont été cependant révélées par les enquêtes dans d'autres industries que celle du vêtement.

Pour ne citer que l'industrie du meuble à Paris, on a pu malheureusement constater que là aussi très souvent sévissent les maux du « *sweating system* ».

Aussi, tenant compte du vœu adopté le 11 janvier 1912 par l'Association française pour la protection légale des travailleurs, vœu du à l'initiative de M. Neron, sur la demande du Syndicat des ouvrières à domicile de la rue Vercingétorix, le Parlement a envisagé l'extension future du régime de la loi à d'autres industries.

Afin d'éviter de recourir chaque fois à la procédure longue et complexe d'un vote par les deux Chambres, il a décidé dans le § 2 de l'article 33 m, du à l'adoption d'un amendement de M. Chassaing, la possibilité d'étendre la loi à d'autres industries que celles visées à l'article 33, par un règlement d'Administration publique. Ce règlement ne sera rendu qu'après avoir pris l'avis du Conseil Supérieur du Travail.

ORGANISMES CHARGÉS DE L'ÉTABLISSEMENT DU SALAIRE MINIMUM

Les Conseils consultatifs du travail

Comme dans le projet de M. Viviani, le soin de déterminer le salaire minimum a été en premier lieu confié aux Conseils consultatifs du Travail ; les Conseils ne sont pas un organisme nouveau. Leur organisation et leur compétence sont réglées par la loi du 17 juillet 1908 et par le décret du 19 mai 1909.

Ils ont pour rôle de servir de trait d'union entre les patrons et les ouvriers et de leur permettre la solution amiable des conflits qui peuvent s'élever entre eux. A cet effet, ils peuvent être appelés à donner leur avis concernant le travail, à intervenir en qualité de conciliateurs ou d'arbitres, à étudier les questions d'ordre professionnel.

Afin d'assurer leur compétence, chacun d'eux ne réunit en principe que des membres d'une seule profession.

Les Conseils consultatifs du travail sont établis par décret rendu en Conseil d'État, soit sur la demande des intéressés, soit d'office après avis du Conseil Général, des Chambres de

Commerce et des Chambres des Arts et Manufactures du département.

Les membres du Conseil, dont le nombre varie de 12 à 24, sont choisis, moitié parmi les ouvriers et moitié parmi les patrons.

A ceux-ci sont adjoints des délégués suppléants d'un nombre égal à la moitié des membres titulaires. Tous sont nommés à l'élection pour une durée de 4 ans au scrutin de liste par les ouvriers et les patrons de la profession votant séparément.

Le Conseil se réunit sur convocation du Préfet dans la mairie de la commune où se trouve son siège. Il est divisé en deux sections, comprenant l'une les ouvriers, l'autre les patrons.

Le texte primitif de la loi de 1908 décidait que les deux sections délibèrent séparément. Un amendement de M. Strauss adopté dit « qu'elles peuvent » délibérer séparément. La règle générale est donc la délibération commune avec la faculté de délibérer séparément. Chacune des sections choisit dans son sein un Président et un Secrétaire.

Les réunions générales sont présidées alternativement par le Président de chaque section en commençant par le plus âgé d'entre eux.

Afin d'éviter de longues délibérations souvent sans issue, en raison de ce que les deux sections composées d'un nombre égal de patrons et d'ouvriers seront amenées à discuter des intérêts personnels sur lesquels personne ne

voudra transiger, au cas de partage des voix dans le Conseil, les sections pourront désigner un ou plusieurs membres supplémentaires qui auront voix délibérative.

Cependant, malgré toutes les précautions prises pour assurer aux Conseils l'atmosphère d'impartialité nécessaire à leur bon fonctionnement, cette institution n'a pas paru pouvoir s'acclimater en France.

On n'en est jusqu'à présent qu'à des échecs ou des espérances. Trois Conseils seulement ont été créés, ce sont les suivants :

1° A St.-Étienne, pour l'industrie du vêtement (décret du 4 mai 1911);

2° A Annonay, pour la mégisserie (décret du 3 août 1911);

3° A Maubeuge, pour la construction mécanique (décret du 18 mars 1912).

Aucun de ces Conseils n'a pu effectivement fonctionner. A St.-Étienne l'élection a donné des résultats pour la section ouvrière, mais la section patronale n'a pu être constituée. A Annonay les deux sections ont pu être constituées, mais après une première réunion, plusieurs délégués ont donné leur démission.

A Maubeuge, le bureau pour l'élection de la section ouvrière n'a pu être constitué.

Le Parlement avait pensé donner une impulsion à la création de ces organismes en leur confiant l'importante mission de déterminer les salaires minima. La fonction, selon le mot de M. Morel dans son rapport au Sénat, solli-

citerait la création de l'organe. Les faits n'ont malheureusement pas justifié cette prévision.

Les Conseils du travail, en dépit des progrès accomplis dans l'esprit public par les idées de conciliation et d'arbitrage, et malgré l'importance de leurs attributions nouvelles n'ont pas fait dans la pratique les progrès qu'on attendait.

Les Comités de salaires

L'absence de Conseils consultatifs du travail paraissant devoir être encore longtemps la règle, la loi, à défaut de ces derniers, a partagé leurs attributions entre deux organismes nouveaux : les Comités de salaires et les Comités professionnels d'expertise.

Comme nous l'avons vu, l'idée première des Comités de salaires avait été posée par M. le Comte de Mun sur l'inspiration des législations australienne et anglaise.

Ces Comités auraient été chargés d'établir dans chaque profession, pour les divers travaux et les diverses catégories d'ouvriers à domicile, une sorte d'échelle des salaires, arrêtant d'avance dans chaque cas le salaire normal du travailleur représenté par le salaire courant du professionnel de capacité moyenne.

Il apparaissait aux partisans de la proposition de M. de Mun, qu'il était nécessaire de confier le soin de déterminer le minimum de salaire aux représentants de la profession. Ils voyaient dans le fonctionnement de ces

Comités une application du contrat collectif obligatoire. Ouvriers et patrons pourraient, d'un commun accord, arrêter les conditions de leur collaboration et voir substituer, comme le dit M. Raynaud, la détermination légale de la rétribution du travail à celle que devrait fixer le contrat collectif libre, malheureusement inexistant par suite du manque d'organisation professionnelle.

Nous avons vu que le Parlement soucieux d'assurer la liberté contractuelle en matière de salaires se refusa à entrer dans cette voie et adopta un projet dans lequel les Comités de salaires étaient résolument écartés. Il lui avait semblé en outre d'après les résultats acquis par les expériences australienne et anglaise, qu'il faudrait renoncer au caractère électif qui constituait le principal avantage des Comités. On ne pouvait songer à faire désigner par la voie administrative ou de toute autre manière les personnes chargées de représenter les travailleurs. « On peut penser, disait dans son rapport M. Berthod, que cette autorité administrative nouvelle, fixant en dehors des ouvrières les conditions de leur travail, aurait quelque peine à faire accepter ses décisions. »

La Chambre, guidée par le souci d'éviter ces inconvénients, délégua aux Conseils des Prud'hommes les pouvoirs confiés aux Conseils consultatifs du travail. Elle limitait en même temps leur rôle à l'établissement par profession et par région du minimum au-dessous duquel le salaire quotidien ne pourrait descendre sans qu'il y ait exploitation évidente de l'ouvrière.

Le Sénat vit là un sérieux danger d'arbitraire et une évidente confusion de pouvoirs, aussi refusa-t-il d'adopter ce système.

Les Conseils des Prud'hommes étaient en effet, d'après le projet de loi, la juridiction compétente pour juger les contestations relatives aux salaires. Les prix de façon fixés par eux n'étant susceptibles d'aucune revision, ils auraient eu ainsi tout pouvoir d'imposer aux employeurs les salaire qui leur plairaient.

Le Sénat revint donc au système des Comités de salaires en limitant à un but unique et précis l'action de ces Comités : « la constatation du salaire de base au temps, à l'heure ou à la journée, dans la profession et dans la région, des ouvrières à domicile occupées dans l'industrie du vêtement. »

La loi, en même temps qu'elle respectait ainsi le principe de la séparation des pouvoirs, accroissait l'autorité des décisions des Conseils des Prud'hommes en rendant obligatoires pour eux les indications inscrites dans les tableaux de salaires fixés par les Comités.

Les Comités de salaires établis par la loi n'auront pas en raison de leur but limité à encourir le reproche qui les avait fait remplacer lors du premier projet par les Conseils des Prud'hommes. Nous verrons qu'ils sont une véritable émanation de cette dernière assemblée et par là même susceptibles de présenter les mêmes avantages.

Organisations des Comités de salaires

Les Comités de salaires sont institués au chef-lieu de chaque département « C'est au Préfet, déclare la circulaire du 24 juillet 1915, qu'il appartient d'en provoquer la création en tenant compte de l'importance des intérêts en jeu et en prenant à ce sujet l'avis du service de l'Inspection du Travail et de personnes compétentes appartenant aux groupements professionnels intéressés. »

La présidence du Comité de salaires est attribuée au juge de paix ou au plus ancien des juges de paix en fonctions au chef-lieu du département. Il provoquera les réunions du Comité, fixera l'ordre du jour et aura voix délibérante en cas de partage.

Le Comité se compose de deux à quatre ouvriers ou ouvrières et d'un nombre égal de patrons choisis par les président et vice-président du Conseil des Prud'hommes du département. Il est à remarquer que d'après la législation des Conseils des Prud'hommes, le vice-président est choisi parmi les ouvriers quand le président est patron et réciproquement.

D'après la circulaire du 24 juillet 1915, les candidats élus doivent appartenir aux industries visées par la loi, c'est-à-dire à l'industrie du vêtement, tant que la loi, par le jeu de l'article 33 m, § 2, n'aura pas été rendue applicable à d'autres industries.

Il n'est pas indispensable que les délégués patrons, pas plus que les délégués ouvriers donnent ou exécutent des

travaux à domicile. Il semble désirable toutefois de choisir autant que possible des personnes participant aux spécialités industrielles dont les travaux seront en cause.

On devra, dans la mesure du possible, choisir des délégués habitant la ville où siège le Comité afin de faciliter le fonctionnement de celui-ci et d'éviter les frais de déplacement.

Si le département ne possède pas de Conseil de Prud'hommes, ou si, les président et vice-président n'ont pu se mettre d'accord sur le choix des membres du Comité, ceux-ci seront désignés par le Président du Tribunal civil du chef-lieu du département.

Ce magistrat pourra être éventuellement appelé à compléter la liste arrêtée par le Conseil des Prud'hommes, si elle contient moins de noms de patrons et d'ouvriers que le Comité n'en comporte, ou s'il a été désigné des personnes n'appartenant pas aux professions en cause.

La durée du mandat des membres du Comité n'a pas été expressément fixé par la loi. Cependant aux termes de l'article 33 e, les revisions des minima de salaire devant avoir lieu tous les trois ans au moins, il est normal de le renouveler à la même époque. Cette durée est d'ailleurs celle que la loi a fixée pour le mandat du Conseiller à la Cour de Cassation, chargé de présider la Commission centrale statuant en dernier ressort.

Toutes les mesures relatives à la désignation des membres des Comités, à la durée de leurs fonctions et aux opérations effectuées par eux, seront portées à la connaissance du public par un arrêté préfectoral.

LES COMITÉS PROFESSIONNELS D'EXPERTISE

Les Comités professionnels d'expertise ont été introduits dans l'article 33 *g* de la loi par la Commission sénatoriale.

Cet organisme nouveau fonctionnera concuremment avec les Comités de salaires à défaut de Conseils consultatifs du Travail, c'est-à-dire dans la majorité des cas.

La circulaire du 24 juillet 1915 énonce que c'est aux Préfets qu'il appartient de décider dans quels centres et pour quelles professions devront être créés ces Comités et de déterminer la région à laquelle leur compétence s'étendra. Ils devront pour opérer cette désignation, consulter les personnes qualifiées pour représenter les professions, les groupements professionnels intéressés ainsi que l'avis du Comité départemental de salaires et de l'inspecteur du travail.

En raison de la mission qui leur est confiée, les Comités d'expertise pourront être aussi nombreux qu'il y aura de catégories distinctes dans l'industrie du vêtement et dans la région.

M. le Sénateur Morel, dans son rapport, précise cette mission : « Ces Comités, composés de gens compétents et expérimentés auront un rôle technique de premier plan à

remplir pour l'établissement des tableaux par heure, du temps nécessaire à l'exécution des travaux en série ou à celle de certains ouvrages faits à la pièce par les ouvrières à domicile. Leur décisions serviront, le cas échéant, de base aux jugements des Conseils des Prudhommes ou des juges de paix, dans les différends portés devant eux à l'occasion du travail relatif à ces articles. »

Les membres du Comité professionnel d'expertise dont le nombre est fixé à quatre, deux ouvriers et deux patrons, seront nommés suivant la même procédure que ceux des Comités de salaires.

Il convient toutefois de noter une différence, s'il n'existe pas de Conseils des Prudhommes ou si les présidents de cette assemblée n'ont pu se mettre d'accord.

Dans ce cas ce n'est plus au Président du Tribunal civil, mais au Préfet qu'est dévolu le soin de désigner les membres du Comité. Il devra pour cette désignation consulter préalablement le Comité de salaires.

Pour la nomination des membres des 2 sortes de Comités la loi a dû tenir compte de l'indifférence des patrons et des ouvriers pour le fonctionnement des institutions professionnelles.

L'échec des Conseils du travail ainsi que les expériences australienne et anglaise ayant montré l'inefficacité du principe électif, il est heureux que le Parlement ait confié le soin de désigner les membres des Comités de salaires et des Comités professionnels d'expertise à une institution

qui a su s'acquérir la sympathie de la majorité de la classe ouvrière et qui lui paraîtra certainement offrir le maximum de garanties.

LA COMMISSION CENTRALE

Une Commission Centrale siégeant au Ministère du Travail a été instituée pour statuer en dernier ressort sur les protestations élevées contre les décisions des Conseils consultatifs du travail, des Comités de salaires et des Comités professionnels d'expertise (1).

La Commission Centrale est présidée de droit par un Conseiller à la Cour de Cassation nommé pour une durée de trois ans et qui remplira, au cas de partage des voix au sein de la Commission, le rôle de départiteur.

La Commission Centrale dont la composition est réglée par l'article 33 h comprend en outre : 1° Deux conseillers prudhommes, un patron et un ouvrier, élus pour trois ans par l'ensemble des Conseils des Prudhommes. Pour l'élection du délégué patron, comme du délégué ouvrier, chaque Conseil n'a droit qu'à un suffrage.

2° Deux représentants de la profession, patron et ouvrier,

(1) Ces attributions spéciales, dit un arrêté de la Commission Centrale, ne sauraient être étendues au-delà des termes précis de la loi. La Commission centrale est par suite sans qualité pour apprécier les critiques élevées contre la composition des comités de salaires ou d'expertise.

Décision de la Commission Centrale. Département du Gard, 10 déc 1917, Bulletin min. Trav., n. 11-12-13, 1917, p. 542.

nommés chaque année par le Conseil du travail ou le Comité départemental de salaires.

Si pour un des deux délégués l'élection ne donne pas de résultat, le Ministre procédera à sa désignation d'office.

3° Un enquêteur permanent de l'Office du Travail désigné pour trois ans par le Ministre du Travail. Il remplira les fonctions de secrétaire de la Commission avec voix délibérative.

4° En plus de ces membres désignés à titre permanent pour une durée déterminée, la Commission doit comprendre un patron et un ouvrier, désignés spécialement pour chaque affaire, membres du Conseil du Travail ou du Comité départemental qui a déterminé le salaire minimum.

LA DÉTERMINATION DES MINIMA DE SALAIRES

Fonctionnement des Conseils du Travail ou des Comités de salaires et d'expertise.

Presque toujours c'est à la tâche que sont exécutés les travaux à domicile. Le nombre d'heures nécessaires à l'exécution d'un ouvrage n'est ainsi pas mis en pleine lumière au moment du contrat et cela permet à nombre d'industriels peu scrupuleux de réduire, pour ainsi dire sans limite, les salaires qu'ils paient.

Il n'en est pas de même pour le travail au temps car, comme le faisait justement remarquer M. Groussier dans les discussions du Conseil du Travail, il est alors un minimum qu'il est bien difficile de réduire encore : « on peut proposer à une ouvrière un salaire bas, on ne peut pas lui en offrir un qui soit absolument dérisoire ».

Il convient donc pour garantir aux ouvrières une rémunération convenable de remplacer le salaire à la pièce par le salaire au temps. C'est ce qu'exprime l'article 33 d : « Les prix de façon applicables au travail à domicile doivent être tels qu'ils permettent à une ouvrière d'habileté moyenne de gagner en dix heures un salaire égal à un minimum déterminé... »

Ce salaire minimum qui servira d'étalon pour évaluer les prix applicables au travail aux pièces est appelé par la loi : *salaire de base*.

Lorsqu'il sera connu, il suffira de calculer le temps nécessaire à l'exécution d'un ouvrage pour obtenir le salaire minimum exigible pour cet ouvrage. La loi a confié la première de ces opérations : la détermination du salaire de base aux Conseils du Travail ou à leur défaut aux Comités de salaires. La deuxième opération, c'est-à-dire le calcul du temps nécessaire à l'exécution d'un travail donné sera l'œuvre, à défaut de Conseils du travail, des Comités professionnels d'expertise.

Détermination du salaire de base.

Sur quelles données devront s'appuyer les Conseils du Travail ou les Comités de salaires pour déterminer le salaire minimum? Celui-ci devra-t-il être tel qu'il puisse sans plus, permettre à l'ouvrière de vivre? Il semble en théorie que le salaire minimum devrait correspondre à ce qui est nécessaire à une femme pour qu'elle puisse vivre de son seul travail. Cependant, malgré le spectacle de tant de salaires notoirement insuffisants pour assurer l'existence même de malheureuses ouvrières, le législateur a refusé de prendre en considération l'idée trop vague de « salaire vital ». Il a pensé qu'il fallait se dégager complètement de cette conception trop spéculative « qui entraîne-

rait en dehors des faits concrets auxquels le législateur doit resté attaché. »

« Un tel principe, déclarait M. Berthod, ne permettrait-il pas de relever les salaires d'une manière tout-à-fait arbitraire sous l'empire de préoccupations d'ordre moral, en dehors des nécessités économiques qui s'imposent à toute industrie. »

La loi n'a donc pas voulu donner aux Comités chargés de déterminer le salaire de base, le soin d'apprécier si ce salaire sera suffisant ou insuffisant. Elle a voulu, leur refusant toute liberté d'appréciation, que les Comités appuient leurs décisions sur des données susceptibles d'être constatées.

Il n'est pas inutile de connaître quelles idées ont à ce sujet inspiré la loi nouvelle. M. l'abbé Mény, dans les discussions de l'Association pour la protection légale des travailleurs, demanda que « la définition du salaire de base s'inspire des termes des décrets du 10 août 1899. » Ces décrets, appelés décrets Millerand, imposent à tous les adjudicataires de travaux publics pour le compte de l'État l'obligation de payer à leurs ouvriers un salaire « normal », c'est-à-dire égal pour chaque profession, et dans chaque profession pour chaque catégorie d'ouvriers, aux taux couramment appliqués dans la région.

D'après ces décrets, l'administration n'a pas à fixer un salaire, mais à constater le salaire courant en s'entourant de tous les renseignements utiles.

Cependant cette idée d'étendre aux ouvrières à domicile

une procédure qui a fait ses preuves ne fut pas favorablement accueillie, car on considéra que le salaire normal et courant prévu par les décrets Millerand, était un bon salaire d'atelier, très souvent supérieur à celui payé dans bien des établissements.

« A vouloir fixer le salaire minimum sur ces bases, dit M. Aftalion, on risquerait de fixer un chiffre trop élevé et de mettre en péril l'existence même du travail à domicile ». La même préoccupation de voir s'élever les salaires dans une trop forte proportion fit écarter comme point de comparaison la rémunération donnée à la « journalière », à la femme sans spécialisation professionnelle, « allant faire des journées ». — « A Paris, déclarait dans son rapport M. Berthod, les femmes de ménage gagnent, suivant les quartiers, de 30 à 40 centimes par heure. Il serait incontestablement dangereux d'élever tout d'un coup, dans une telle proportion, les salaires d'ouvrières qui gagnent rarement plus de 20 centimes et souvent de 10 à 15 centimes par heure. »

Si, écartant les deux types précédents, on veut déterminer le salaire minimum d'après les salaires payés à l'ouvrière en atelier, quel type d'ouvrière choisira-t-on?

A prendre le salaire de la débutante, on risque au contraire de fixer le minimum trop bas. M. Raoul Jay se fit l'écho de cette plainte lors des discussions de l'Association française pour la protection légale des travailleurs : « Il y a un premier point, dit-il, sur lequel nous sommes, je crois, d'accord; nous ne voulons pas qu'on puisse

prendre comme étalon, comme point de comparaison, le salaire d'une ouvrière débutante, d'une « petite main », c'est-à-dire d'une personne qui peut normalement ne pas recevoir un salaire lui permettant de vivre (1). »

Le législateur, s'inspirant de ces diverses préoccupations, a donc choisi comme salaire de base, un salaire intermédiaire entre le salaire de la débutante et celui particulièrement élevé de certaines ouvrières en atelier. L'article 33 e le définit ainsi : « Les Conseils du Travail, constatent le taux du salaire quotidien habituellement payé dans la région, aux ouvrières de même profession et d'habileté moyenne, travaillant en atelier à l'heure ou à la journée et exécutant les divers travaux courants de la profession. »

Ces dispositions ont eu pour but d'établir une corrélation aussi étroite que possible entre la rémunération pratiquée en atelier et celle qui est due à domicile.

Les Comités de salaires devront déterminer non un salaire unique pour toute l'industrie du vêtement, « mais des salaires différents, correspondant aux professions diverses qui concourent à cette industrie ». (Décision de la Commission Centrale du département de l'Hérault, 9 mars 1916 (2).

En exigeant la constatation des salaires payés en atelier aux ouvrières exécutant les divers travaux de la profession, la loi a voulu « que les distinctions qui seraient ainsi

(1) Assemblée générale du 25 janvier 1912. Le minimum de salaire dans l'industrie à domicile, p. 184.

(2) Bulletin du ministère du Travail, mars 1916, p. 147.

observées dans le travail en atelier, fussent appliquées au travail à domicile à moins d'obstacle absolu résultant des conditions différentes de l'un ou de l'autre ». (Décision de la Commission Centrale, Saône-et-Loire, 8 déc. 1916.

La loi n'envisage comme devant servir de terme de comparaison, que le salaire de l'ouvrière travaillant en atelier à l'heure ou à la journée. Il peut arriver cependant que seul le travail aux pièces existe dans la région. Dans ce cas, le salaire de base pourra être établi d'après ce travail aux pièces. Il suffira de déterminer par expertise la quantité de travail pouvant être produite dans une journée de 10 heures par une ouvrière d'habileté moyenne. Cette possibilité d'établir le salaire minimum d'après le travail aux pièces a été reconnue par la Commission Centrale « lorsque ce mode de calcul peut être accepté comme constituant la seule application possible de la loi. » (Décisions de la Commission Centrale, Seine-Inférieure 10 novembre 1916 (1); Saône-et-Loire, 8 décembre 1916 (2); Eouches-du-Rhône, 7 juillet 1917 (3).)

Il importe peu que l'ouvrière travaillant à domicile exécute seule l'ouvrage qui, en atelier, est réparti entre deux ouvrières « puisque ces deux éléments de la production peuvent être reconnus et évalués séparément, et par conséquent servir de base à l'établissement d'un taux de salaire différentiel correspondant exactement à celui qui

(1) Bulletin du ministère du Travail, janvier 1917, p. 73.

(2) Bulletin du ministère du Travail, septembre 1916, p. 444.

(3) Bulletin du ministère du Travail, août 1917, p. 405.

est payé en atelier ». (Commission Centrale, Saône-et-Loire 8 décembre 1916 (1).)

Les Comités de salaires pourront fixer des taux de salaires minima différents pour les villes et les campagnes. Ils devront se baser pour cela sur les différences constatées dans les salaires pratiqués en atelier sans pouvoir tenir compte du coût inégal de la vie dans les différents lieux. La Commission Centrale, statuant sur une protestation critiquant la fixation d'un salaire unique pour toute l'étendue du département et demandant qu'une distinction soit faite entre la ville et la campagne en raison de la cherté inégale de la vie, a rendu le 12 janvier 1917 la sentence suivante : « Attendu que la loi a limité les pouvoirs des Comités départementaux à la constatation du salaire quotidien habituellement payé aux ouvrières de même profession et d'habileté moyenne, travaillant en atelier à l'heure ou à la journée et exécutant les divers travaux de la profession ou à défaut à la constatation du salaire habituellement payé à la journalière de la région, et que, le paragraphe 2 du même article impose aux dits Comités l'obligation de déterminer d'après le chiffre établi *et à l'exclusion de tout autre élément*, le salaire que l'ouvrière à domicile doit gagner dans une journée de 10 heures.

Attendu, d'autre part, que les Comités de salaires ne sont pas, il est vrai, tenus de fixer un chiffre uniforme pour le département entier et qu'ils peuvent adopter des

(1) Bulletin du ministère du Travail, août 1917, p. 407.

taux différentiels, à la condition de constater que, dans les diverses régions du département, la rémunération du travail en atelier présente des inégalités appréciables». (Décision de la Commission Centrale, Gironde 12 janvier 1917 (1).)

L'article 33 e de la loi ajoute : « Dans les régions, où, pour la profession visée, le travail à domicile existe seul, les Conseils du Travail fixent le minimum d'après le salaire moyen des ouvrières en atelier exécutant des travaux analogues dans la région ou dans d'autres régions similaires, ou d'après le salaire habituellement payé à la journalière dans la région ».

La Commission Centrale statuant le 10 juillet 1917 (2) sur une protestation élevée contre une décision du Comité de salaires de la Haute-Loire déclara que les travaux de dentelles ne s'exécutant pas en atelier dans le département de la Haute-Loire, il convenait de baser le salaire minimum des ouvrières dentellières à domicile, sur celui des ouvrières en broderie et en passementerie de la région qui pouvaient être considérées comme exécutant des « travaux analogues » (3).

A l'effet de déterminer le minimum de salaire, la circulaire du 24 juillet 1915 indique que les Comités de salaires pourront s'inspirer « des bordereaux annexés en vertu des

(1) Bulletin du ministère du Travail, janvier 1917, p. 75.

(2) Bulletin du Ministère du Travail. Août 1917 page 407.

(3) La Commission Centrale a décidé également le 12 novembre 1917 qu'il y avait lieu de considérer les travaux de dentelles comme analogues aux travaux de broderie (décision de la Commission Centrale sur une protestation élevée contre une décision du Comité de salaire des Vosges) Bulletin du Ministère du Travail, 10-11-12 1917 page 537.

décrets du 10 août 1899 aux marchés passés par l'État, les départements, les communes et les établissements publics de bienfaisance. Un très grand nombre de ces bordereaux, ajoute la circulaire, ont été précisément établis dans ces derniers mois à l'occasion de fournitures de vêtements et de lingerie pour l'armée. Les inspecteurs du travail les connaissent et sont à leur sujet en rapport avec les intendants. Les Comités y trouveront une documentation abondante qui facilitera grandement leurs travaux ».

La même circulaire envisage trois cas qui peuvent communément se présenter.

1° Le travail à domicile existe dans la région, concurremment avec un travail semblable en atelier.

Le taux du salaire constaté sera celui qui est habituellement payé en atelier aux ouvrières de la même profession et d'habileté moyenne exécutant les divers travaux de la profession.

2° Le travail à domicile existe seul dans la région.

On recherchera dans cette région ou dans des régions similaires des ateliers où des ouvrières exécutent des travaux analogues.

3° Il n'y a aucun atelier où s'exécutent des travaux se rapportant à l'industrie du vêtement ou des travaux analogues ni dans la région, ni dans des régions voisines.

Il est assez douteux qu'un cas pareil puisse se présenter en raison du sens très large des termes « travaux analogues » et « régions similaires ».

C'est le taux du salaire payé habituellement à la jour-

nalière qui sera dans ce cas le salaire de comparaison. Aux termes du rapport de M. Jean Morel au Sénat, « la journalière prise comme type est l'ouvrière non spécialisée, allant en journée chez autrui pour des fins diverses : travaux de ménage, de couture, de ravaudage, de blanchissage etc. »

Les Comités de salaires doivent se borner à constater ce salaire courant. Leur rôle est terminé lorsqu'ils ont, suivant l'heureuse expression de M. le Sénateur Morel, « cristallisé » le salaire de base au temps.

Ils ne jouissent dans la détermination de ce salaire d'aucune faculté d'appréciation. Ils sont tenus à la simple constatation de données objectives. Le salaire de base ainsi obtenu ne sera pas fixé pour une durée illimitée ; il devra suivre autant que possible les fluctuations de la vie économique. A cet effet, le dernier alinéa de l'article 33 e prescrit que les Conseils du travail ou les Comités de salaires devront, tous les trois ans au moins, procéder à la revision du salaire minimum qu'ils auront fixé. Il appartiendra aux Préfets de veiller à l'observation de cette prescription.

Évaluation du temps nécessaire à l'exécution des travaux aux pièces

Cette deuxième opération qui consiste à transposer le salaire au temps en salaire aux pièces a été confiée à défaut de Conseils du travail, aux Comités professionnels d'expertise. Leur unique mission consiste à dresser le tableau du

temps nécessaire à l'exécution des travaux en série pour les divers articles et les diverses catégories d'ouvrières dans les professions et les régions où s'étendent leurs attributions.

A cet effet, ils devront s'entourer de tous les renseignements nécessaires ou procéder à des expériences dans des conditions susceptibles de leur assurer force probante. Ils devront se placer dans les conditions de travail se rapprochant le plus exactement possible de celles d'une ouvrière travaillant chez elle. Il ne faudra pas notamment qu'ils basent leur appréciation sur l'ouvrage d'ouvrières travaillant avec une application impossible à soutenir et devront s'assurer que celles qui ont pris part à l'expérience sont d'habileté moyenne.

Cependant, alors que la loi oblige les Comités de salaires à fixer le minimum horaire d'après le travail d'ouvrières travaillant en atelier, elle laisse aux Comités d'expertise toute liberté d'appréciation pour déterminer le temps nécessaire à l'exécution d'un article. Ils pourront évidemment se référer au temps nécessaire à l'exécution du travail en atelier, mais ils auront à apprécier si en raison du développement de l'outillage et de la division du travail la confection d'un article exige moins de temps en atelier qu'à domicile.

Le temps nécessaire à l'exécution d'un travail ayant été ainsi fixé, les tribunaux chargés de trancher la question de savoir si le tarif payé par l'entrepreneur est tel qu'il permettra à une ouvrière d'habileté moyenne de gagner en

10 heures un salaire égal au salaire minimum, n'auront qu'à se reporter à ce tarif dressé d'avance par les Comités professionnels d'expertise. « Le minimum du salaire applicable aux articles fabriqués en série, dit l'article 33 g, résultera du prix minimum du salaire à l'heure fixé par les Comités de salaires, par le nombre d'heures nécessaires à l'exécution du travail afférent à ces articles. »

Cependant les Comités professionnels d'expertise ne sont pas chargés « de faire le calcul des prix de façon résultant de la combinaison de leurs décisions avec celles des Comités des salaires » (Décision de la Commission Centrale du 8 juin 1917. Département de la Somme) (1).

Néanmoins, grâce à ce mécanisme, une simple opération d'arithmétique permettra antérieurement à toute contestation, à l'ouvrière de connaître avec précision le salaire auquel elle a droit, au patron de savoir ce qu'il doit payer.

D'après la circulaire du 24 juillet 1915 les tarifs doivent comprendre pour chaque article trois éléments :

- 1° Le salaire horaire
- 2° Le temps nécessaire
- 3° Les prix de façon résultant des deux premiers.

L'établissement de ces tarifs minima sera effectué par les Comités d'expertise soit d'office soit sur la demande du Gouvernement, des Conseils des Prud'hommes ou des unions professionnelles. Ils prennent des décisions géné-

(1) Bulletin Ministère du Travail n° 6-7 1917 page 303.

rales dont le caractère est obligatoire lorsqu'il s'agit de travaux faits en série.

Cependant la loi, en raison de la généralité des termes qu'elle emploie doit également recevoir son application lorsqu'il s'agit d'ouvrières travaillant à la pièce.

Il arrivera souvent qu'un temps assez long s'écoulera avant que les Comités d'expertise aient pu évaluer le temps nécessaire à l'exécution d'un ouvrage; même dans ce cas où les durées d'exécutions ne peuvent pas être invoquées le salaire de base au temps sera cependant applicable. Le minimum de salaire résultera alors du prix minimum du salaire à l'heure fixé par le Comité de salaires, multiplié par le nombre d'heures nécessaires à l'exécution de l'article, ce temps devant être déterminé soit par l'accord amiable du patron et de l'ouvrière, soit, s'il y a dissentiment par jugement des Conseils des Prud'hommes ou des juges de paix qui, pour chaque cas particulier demeurent libres de solliciter ou non l'avis du Comité professionnel d'expertise (Décision de la Commission Centrale, Seine, 27 avril 1917) (1).

La circulaire ministérielle du 31 juillet 1916 (2) est d'ailleurs venue préciser ce point dans les termes suivants : « Il arrive fréquemment que les décisions du comité de salaires n'aient soulevé aucune protestation et soient dès lors applicables alors que les décisions des Comités d'expertise ou certaines d'entre elles soit contestées. Dans le

(1) Bulletin du Ministre du Travail n° 4, 5, 1917 page 173.

(2) Bulletin officiel du Ministère du Travail, juillet 1916, page 124.

cas où le salaire minimum horaire est encore seul applicable pour tout ou partie des travaux, c'est aux conseils des Prud'hommes et, à leur défaut, aux juges de paix qu'il appartiendrait de rechercher, à l'occasion de différends soulevés devant eux, si les tarifs payés par un entrepreneur travaillant ou non pour l'Intendance, permettent à une ouvrière d'habileté moyenne de gagner le salaire horaire minimum en exécutant le travail qui fait l'objet de la contestation. Les juridictions peuvent statuer sur les affaires de cette nature alors même que les décisions des comités d'expertise ne sont pas applicables. »

D'ailleurs les auteurs de la loi ont voulu éviter que le tribunal saisi d'une réclamation en soit réduit à juger par ses propres moyens. Aux termes de l'article 33 g. son jugement devra se baser sur les indications fournies par les Comités professionnels d'expertise qu'il a la faculté de consulter pour l'évaluation du temps nécessaire à l'exécution des travaux aux pièces non compris dans les tableaux de travaux en série.

LA PUBLICATION DES TARIFS

Leur force obligatoire

Conformément à l'article 33 h « les chiffres des salaires minima et de tous les salaires constatés ou établis par les Conseils du travail et par les Comités spéciaux en vertu des articles 33 c, 33 f et 33 g, sont publiés par les soins du Préfet et sont insérés notamment au Recueil des Actes Administratifs du département ».

La fixation préalable du minimum de salaire ayant été jugée indispensable par le législateur, il est nécessaire de porter à la connaissance des ouvrières le salaire auquel elles peuvent prétendre, comme de faire connaître aux patrons le salaire de base sur lequel ils devront modeler les salaires aux pièces.

Les conditions de cette publicité sont déterminées par le Règlement d'Administration publique du 24 septembre 1915 (1).

Les tarifs de salaires n'ont pas force exécutoire dès leur

(1) Voir le texte aux Annexes.

publication. Ils ne deviennent applicables qu'après un délai de 3 mois.

« Le point de départ de ce délai est la date de la transmission par le Préfet au Recueil des Actes Administratifs où le tarif est publié » (Décision de la Commission Centrale, Loiret, 3 mai 1916 (2)).

Pendant ce délai de 3 mois qui suit la publication des tarifs, le droit d'élever une protestation appartient soit au Gouvernement, soit à toute Association ou à toute personne intéressée dans la profession (article 33 h, alinéa 2).

En effet malgré toutes les précautions dont le législateur a entouré la fixation des tarifs « nous avons voulu, déclarait dans son rapport M. Berthod, que le minimum ne fut pas définitif sans qu'un recours fut laissé aux intéressés contre une décision qu'ils jugeraient inacceptable ».

C'est devant la Commission Centrale que sont portés les

(2) « En vertu du paragraphe 2 de l'article 33 h du livre 1^{er} du Code du travail, les protestations élevées contre les décisions des comités de salaires et d'expertise doivent être élevés dans un délai de trois mois à partir de la publication de ces décisions.

Des divergences d'interprétation se sont produites sur le point de départ de ce délai. Je crois devoir, en conséquence, vous faire connaître que la commission centrale des salaires a estimé, dans une décision rendue le 3 mai dernier, que c'est seulement la date de la transmission, par le préfet, du *Recueil des actes administratifs* contenant la décision considérée, à chacune des mairies et à chacun des secrétariats ou greffes de conseils de prud'hommes et des justice de paix de la région à laquelle s'applique cette décision, qui fixe le point de départ du délai de trois mois prévu par le paragraphe 2 de l'article 33 h du livre 1^{er} du Code du travail.

La décision, du 3 mai dernier, de la commission centrale des salaires est, en effet, précédée des attendus suivants :

« Attendu que l'article 2 du décret du 24 septembre 1915 dispose que

appels contre les décisions des Comités. Cette Commission statue toujours en dernier ressort. Indépendamment des Associations et des personnes intéressées, le Gouvernement ayant le droit d'élever une protestation : « les Préfets devront signaler au Ministre du Travail, dit la circulaire du 24 juillet 1915, tous les cas qui leur paraîtront devoir être soumis à la Commission Centrale : contestations manifestement inexactes des Comités, divergences entre leurs appréciations de nature à fausser les conditions de la concurrence entre régions etc. etc. »

Si dans le délai de 3 mois imparti pour formuler une protestation, la Commission Centrale est appelée à se prononcer, c'est seulement à dater de sa décision que les tarifs auront force obligatoire.

les décisions des comités départementaux de salaires doivent être insérées au *Recueil des actes administratifs* et qu'un exemplaire du numéro contenant cette insertion doit être, dès sa publication, envoyé par le préfet à chacune des mairies et chacun des secrétariats ou greffes des conseils de prud'hommes et des justices de paix de la région à laquelle s'applique l'avis et que deux exemplaires sont également adressés au Ministère du Travail ;

« *Attendu que la date de cette transmission fixe le point de départ du délai de trois mois imparti pour les réclamations.* »

(Circulaire du Ministre du Travail, en date du 21 novembre 1916, à MM. les Préfets et à MM. les Inspecteurs divisionnaires du travail).

FORMALITÉS IMPOSÉES AUX ENTREPRENEURS

Dans le but d'assurer la publicité des salaires, les articles, 33 à 33 b et 33 c imposent aux entrepreneurs ou sous-entrepreneurs certaines formalités.

Nous avons vu que cette publicité a été unanimement réclamée par tous ceux qui s'intéressent aux travailleurs à domicile. Ils l'ont considérée comme devant à elle seule mettre un frein à leur exploitation. « Il est en effet, disait M. Berthod dans son rapport, des choses qu'on n'avoue pas. Les enquêteurs, n'ont-ils pas remarqué que chez certains entrepreneurs, on interdit aux ouvrières de causer entre elles au moment où elles viennent chercher ou rendre le travail, tant on craint qu'elles puissent se communiquer le taux des salaires qu'elles touchent et se concerter pour en provoquer le relèvement ».

Voici comment est assurée cette publicité qui dans bien des cas suffira à provoquer à la fois un relèvement des salaires et à leur assurer une stabilité et une uniformité plus grandes :

Tout fabricant, commissionnaire, sous-entrepreneur ou intermédiaire faisant exécuter à domicile les travaux visés par la loi, doit immédiatement, dès la promulgation de

celle-ci, en informer l'inspecteur du travail dans la section duquel se trouve le siège de son entreprise. L'entrepreneur doit en outre tenir à la disposition de l'inspecteur du travail un registre portant les noms et les adresses des ouvrières à domicile qu'il occupe.

Il affichera en permanence les prix de façon pour les articles faits en série. Ces prix seront les prix nets, déduction faite des fournitures à la charge de l'ouvrière, leur évaluation et les prix nets qui résultent de la défalcation de cette valeur des prix bruts.

Cet affichage aura lieu dans les locaux d'attente ainsi que dans ceux où s'effectuent la remise des matières premières aux ouvrières et la réception des marchandises après exécution.

« La loi étant applicable dès sa promulgation, dit un jugement du tribunal correctionnel d'Agen en date du 14 février 1917 (1), les entrepreneurs doivent immédiatement afficher les salaires qu'ils paient. Ils ne sont pas recevables à prétendre qu'ils en sont dispensés, du fait que les Comités n'ont pas encore publié les leurs. »

Nous avons vu que le projet primitif de loi imposait l'obligation de l'affichage au domicile de l'ouvrière lorsque c'est chez elle que s'effectuent la distribution du travail et la remise des marchandises. Le Sénat envisageant l'hypothèse où l'ouvrière ayant reçu un placard aurait négligé de l'afficher a cru devoir supprimer l'obligation de l'affichage au

(1) Bulletin du Ministère du Travail, 1-2-3, 1917, p. 89.

domicile de l'ouvrière, car il serait difficile de frapper les patrons d'une pénalité en raison d'un défaut de publicité qui pourrait ne leur être pas imputable.

Cela a malheureusement pour conséquence, d'enlever aux intéressées une sérieuse garantie et d'amoindrir l'efficacité de la protection organisée en leur faveur. Dans son rapport à la Chambre des Députés, M. Durafour a montré ce danger : « Il aurait suffi déclarait-il, d'ajouter à la loi une disposition dégageant le patron de toute sanction pénale, toutes les fois où il justifierait par un récépissé signé de l'ouvrière, avoir remis à celle-ci les tableaux qui devaient être affichés chez elle ».

Au moment où une ouvrière reçoit du travail à exécuter à domicile, il doit lui être remis un bulletin à souche ou un carnet indiquant :

- 1° La nature du travail ;
- 2° La quantité ;
- 3° La date à laquelle il est donné ;

4° Les prix de façon applicables à ce travail ainsi que la nature et la valeur des fournitures imposées à l'ouvrière ;

Les prix nets de façon ne peuvent, en vertu de l'article 33 c être inférieurs pour les mêmes articles aux prix affichés.

Lorsque le travail achevé est remis à l'entrepreneur, celui-ci doit ajouter sur le carnet ou bulletin à souche :

- 1° La date de la livraison ;
- 2° Le montant de la rémunération acquise par l'ouvrière ;
- 3° Les frais accessoires laissés à sa charge par l'entrepreneur ;

4° La somme nette payée ou à payer à l'ouvrière après déduction de ces frais.

Les mêmes mentions portées au bulletin ou carnet devront être exactement reportées sur la souche du bulletin ou sur un registre d'ordre qui servira de double du carnet. Cette souche ou ce registre devront pendant un an, au moins, être conservés par l'entrepreneur qui les tiendra constamment à la disposition de l'inspecteur du travail. Pour ces diverses inscriptions prescrites par la loi, il pourra être fait usage d'abréviations « à condition toutefois qu'elles soient compréhensibles et ne puissent créer de confusion ». Cela aurait en effet pour résultat de « rendre très laborieuses et parfois très incertaines, les investigations des agents de la loi. » (Tribunal correctionnel d'Agen, jugement précité).

Sanctions tendant à assurer l'exécution des mesures de publicité.

La loi, en raison de l'importance attachée aux mesures de publicité que nous venons d'énoncer, a sanctionné leur inobservation devant les tribunaux répressifs.

Tout employeur qui aura omis soit la déclaration à l'inspecteur du travail, soit la tenue des registres, soit la remise à l'ouvrière du carnet ou bulletin à souche, ou qui aura fait des déclarations ou porté des mentions inexactes, sera poursuivi devant le tribunal de simple police et puni d'une

amende de cinq francs à quinze francs. Cette amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura de personnes à l'égard desquelles les prescriptions de la loi n'auront pas été observées, sans toutefois que le maximum puisse dépasser 500 francs.

En cas de récidive, le contrevenant sera poursuivi devant les tribunaux correctionnels. La loi indique qu'il y a récidive lorsque, dans les 12 mois antérieurs au fait poursuivi, le contrevenant a déjà subi une condamnation pour une contravention identique. Il sera dans ce cas passible d'autant d'amendes de 16 à 100 francs qu'il aura été relevé de contraventions, sans que le maximum puisse dépasser 3.000 francs.

Par application de l'article 1384 du Code civil, les entrepreneurs sont civilement responsables des condamnations qui seront prononcées contre leurs préposés.

LE REDRESSEMENT DES SALAIRES

Les sanctions pénales, on vient de le voir, ne sont pas exclues de la loi de 1915. Cependant, les inspecteurs du travail chargés de verbaliser lorsqu'ils constatent un défaut de publicité, vont se trouver désarmés lorsqu'ils constateront l'inapplication de la loi elle-même. Celle-ci en effet n'a prévu que la possibilité d'intenter une action civile, lorsque, malgré les mesures qui permettent un contrôle sérieux des salaires payés aux ouvrières à domicile, certains entrepreneurs rémunéreront le travail à un taux inférieur au minimum promulgué.

La possibilité d'intenter une action pénale contre l'entrepreneur coupable de n'avoir pas payé à ses ouvrières le minimum de salaires a donné lieu à de longues controverses.

« Une expérience maintenant séculaire, déclarait M. Aftalion devant l'Association française pour la protection légale des travailleurs (1), expérience confirmée par l'histoire des législations ouvrières de tous les pays, nous apprend qu'en matière de protection des travailleurs, les

(1) Assemblée Générale du 9 mai 1912. Le minimum de salaire dans l'Industrie à domicile, p. 230.

meilleures lois demeurent lettre morte si elles ne prévoient pas des pénalités contre ceux qui contreviennent aux règles qu'elles édictent et un contrôle sérieux par des fonctionnaires spéciaux ».

Et s'appuyant sur cette expérience, il réclama que des pénalités vinssent frapper les patrons coupables d'avoir payé des salaires inférieurs au salaire minimum. On sait que les délégués internationaux réunis à Lugano, en septembre 1910, avaient pris l'engagement de défendre auprès de leurs gouvernements respectifs l'application d'une pareille mesure.

Cependant le législateur, devant l'opposition des membres patrons du Conseil supérieur du travail, s'est refusé à entrer dans cette voie.

L'intervention des inspecteurs du travail présenterait, a-t-on pensé, dans cette matière plus de difficultés que dans d'autres sections de la législation ouvrière. Il est évidemment plus aisé de verbaliser pour une durée de travail qui dépasse, par exemple, un nombre d'heures déterminé que de dresser procès-verbal pour un salaire insuffisant la loi se contentant de poser pour le salaire de base, des règles générales, mais ne fixant pas le tarif d'après lequel les ouvrières devraient être payées dans tous les cas.

« L'idée qui nous a guidés, déclarait dans son rapport M. Berthod, a été qu'une pénalité n'est possible que si on se trouve en présence d'une règle strictement définie et telle que l'inspecteur du travail n'ait qu'à constater, sans avoir à se livrer à des interprétations personnelles, la maté-

rialité d'un fait... Fallait-il l'autoriser à infliger une amende quand il jugerait qu'un tarif est inférieur au minimum légal? C'était lui donner un pouvoir d'interprétation qui ne peut appartenir qu'aux Prud'hommes. Seuls, les Prud'hommes, quand ils seront saisis d'un tarif d'espèce, pourront apprécier si oui ou non en vertu de ce tarif, une ouvrière de capacité moyenne peut gagner en dix heures un salaire égal au minimum prescrit. Il ne saurait appartenir aux inspecteurs du travail de se substituer à eux ; et dans l'incertitude où l'inspecteur comme le patron et l'ouvrière elle-même se trouveront jusqu'au moment où les Prud'hommes auront statué, il ne saurait être question d'amende. »

Il est un cas pourtant où les inspecteurs du travail n'auraient pas à empiéter sur le pouvoir d'interprétation donné aux Conseils des Prud'hommes ou aux juges de paix : c'est lorsqu'il existe un tarif homologué.

Bien qu'on se trouve là en présence d'un fait matériel aisément constatable, la loi n'a pas permis même dans ce cas l'exercice d'une action pénale.

Il a paru que très souvent il ne serait pas possible de faire la preuve de l'intention délictuelle du patron, celui-ci pouvant prétendre qu'il n'y a pas une similitude absolue, entre le travail dont la rémunération est contestée, et celui que vise le tarif. Cependant cette absence de sanctions pénales vainement réclamées a paru susceptible de compromettre l'avenir même de la loi. Sur la proposition de M. Tissier, l'Association Nationale française pour la pro-

tection légale des travailleurs, adoptait à l'unanimité, dans sa séance du 12 juin 1917, le vœu « que les peines établies par la loi soient étendues aux fabricants, entrepreneurs ou intermédiaires qui, sciemment, ne paieraient pas le minimum de salaire ».

Ayant repoussé les sanctions pénales pour défaut de paiement du minimum, le législateur a voulu néanmoins que si les sanctions restaient purement civiles, elles fussent assez sérieuses pour que la loi ne restât pas inefficace.

A cette fin, il a stipulé, qu'en outre du remboursement de la différence entre le salaire dû et le salaire payé, le patron pourrait être condamné à toute indemnité que le tribunal jugerait convenable.

La rectification des tarifs affichés pourra être ordonnée par le tribunal à peine de dommages-intérêts qui seront fixés à tant par jour de retard. Le juge pourra encore, en dehors des astreintes, ordonner l'affichage du jugement et son insertion dans les journaux.

ACTIONS CIVILES

Le fait pour un employeur de ne pas respecter les minima établis par les Comités donne ouverture à deux actions civiles distinctes qui peuvent être exercées soit indépendamment, soit conjointement.

1° par l'ouvrière lésée ;

2° par les syndicats intéressés ou par certaines associations.

L'Action de l'ouvrière

L'article 33 i reconnaît à l'ouvrière le droit de réclamer la différence entre le salaire qui lui a été payé et celui qu'elle aurait dû l'être, soit que le salaire perçu soit inférieur au tarif établi par le Comité d'expertise, soit que, à défaut de tarif l'ouvrière estime qu'il ne correspond pas au minimum horaire fixé par le Comité de salaires.

Ce sont les Conseils des Prud'hommes, dans l'étendue de leur juridiction ou à leur défaut les juges de paix, qui sont compétents pour juger ces contestations.

Si l'on se trouve en présence d'un tarif établi, il suffira à

la juridiction compétente d'une simple constatation ; au cas d'absence de tarif, le juge devra apprécier si la rémunération perçue par l'ouvrière atteint bien le salaire de base au temps. Il pourra à cet effet consulter le Comité professionnel d'expertise et devra s'entourer de tous les renseignements qui lui permettront de déterminer avec le plus de précision possible le salaire qui aurait dû être légalement payé.

La demande de l'ouvrière peut avoir un deuxième objet : elle peut tendre à l'obtention d'une indemnité accessoire que devra lui allouer le patron si elle justifie d'un préjudice.

L'ouvrière doit diriger son action contre la personne de qui elle a reçu le travail à exécuter. Ce n'est pourtant pas toujours à cette dernière qu'incombe la responsabilité de la violation de la loi. Il arrive fréquemment qu'entre le fabricant et le travailleur se trouve un ou plusieurs entrepreneurs ou commissionnaires prenant parfois le travail à forfait dans le but d'échapper à la loi.

Il serait injuste de rendre le distributeur d'ouvrage responsable de l'insuffisance d'un salaire qui tiendrait à la modicité des prix qui ont été payés à lui-même par le véritable patron. D'un autre côté on ne pourrait incriminer ce dernier, s'il peut faire la preuve qu'il a payé à l'intermédiaire un prix suffisant pour qu'il puisse à la fois garder pour lui-même la rémunération à laquelle il a droit et assurer le salaire légal à l'ouvrière.

Aussi, s'inspirant de la proposition que M. Fontaine avait fait insérer dans l'article 5 du projet du Conseil Supérieur

du Travail, l'article 33 dans son paragraphe 3, décide que « tout fabricant, commissionnaire ou intermédiaire est civilement responsable, lorsque c'est de son fait que le salaire minimum n'a pu être payé. »

Délai de l'action.

L'article 2271 du Code Civil fixe à six mois la prescription de l'action des ouvriers et gens de travail pour le paiement de leurs journées, fournitures et salaires.

Il a semblé aux rédacteurs de la loi de 1915 qu'un si long délai serait susceptible de porter un certain trouble dans les affaires.

« Un délai très court, déclarait M. Honoré au nom de la Chambre syndicale de la Nouveauté, est nécessaire pour des réclamations qui sont de nature à gêner singulièrement une industrie. Prenons l'exemple de la nouveauté, soit pour Paris, soit pour l'exportation. On établit des modèles, on fait des prix, on commence à travailler avec quelques ouvrières. On connaît les prix d'après leur travail. S'il s'agit d'exportation, ce sont les commissionnaires exportateurs qui vont présenter ces modèles; ils repartent pour l'Amérique la semaine suivante et ils vous donnent des commandes sur ces modèles. Tout cela se passe d'une façon extrêmement rapide. On tuerait littéralement cette industrie de la mode, de la nouveauté, de

toutes les choses de goût, ce qui est capital en France, si on nous mettait dans l'impossibilité de contracter avec les commissionnaires exportateurs en toute sûreté et en toute loyauté. »

Il est indispensable en effet, que la détermination définitive des salaires soit effectuée le plus rapidement possible, afin que les fabricants puissent traiter en toute connaissance du prix de revient de leurs produits. Aussi la loi tenant compte de ces considérations, a-t-elle fixé à quinze jours le délai pendant lequel les réclamations peuvent se produire.

Ce délai part du jour où le salaire a été payé; cependant du fait que l'ouvrier a accepté sans réclamer une rémunération inférieure au taux légal, il ne s'ensuit pas qu'elle abdique le droit de formuler une réclamation pour des paiements ultérieurs qui seront effectués d'après le même tarif. Chaque paiement donne lieu à une action nouvelle. Aussi, l'ouvrière qui a laissé s'écouler le délai imparti par la loi, a pu renoncer au complément de salaire qui lui est dû. Il serait contraire aux règles du Droit qu'elle puisse renoncer à réclamer lors d'un paiement nouveau, la nullité du tarif appliqué.

Ce délai de 15 jours, fixé par l'article 33 j, concerne seulement les réclamations tendant à obtenir le redressement d'un salaire insuffisant. On devra au contraire revenir aux dispositions de l'article 2271 du Code Civil et admettre la prescription de 6 mois lorsque l'ouvrière demandera non

un supplément, mais le montant intégral du salaire dont aucune partie n'aura été payée.

Une deuxième dérogation au délai de 15 jours est prévue par le deuxième alinéa de l'article 33 j qui décide que ce délai ne s'applique pas au cas où l'ouvrière demanderait l'application d'un tarif d'espèce établi par un précédent jugement.

Cette distinction avait été introduite dans l'article 7 du projet du Conseil Supérieur du Travail. Elle fut reproduite dans l'article 33 h du projet déposé en 1913, dans le but de ne pas déclarer forclosé après un délai alors fixé à 8 jours une ouvrière qui ne pouvait se rendre facilement compte du salaire auquel elle avait droit, la fixation des minima étant effectuée « à posteriori ».

Bien que cette disposition ait perdu de son intérêt puisque l'intéressée peut, même si le Comité d'expertise n'a pas publié de tarifs, connaître le minimum horaire qui lui est dû, la Cour de Cassation a dû faire une application de cette mesure. Dans un arrêt rendu le 22 mai 1917 sur appel d'un jugement du Tribunal civil de Nîmes en date du 20 juillet 1916, elle précisait en effet que « ce délai de 6 mois constitue une exception limitative et ne peut être appliqué qu'autant que la demande a pour fondement un tarif d'espèce établi par jugement (1). »

L'action de l'ouvrière peut avoir un autre objet que le paiement du salaire ou son redressement en cas d'insuffi-

(1) Bulletin du ministère du Travail, nos 6-7, 1917, p. 314.

sance : Il lui sera possible en outre dans les cas où la loi prévoit des sanctions pénales de se porter partie civile devant les tribunaux repressifs en vue de l'obtention de dommages-intérêts.

Son intervention sera alors possible tant que l'action publique ne sera pas éteinte par la prescription de droit commun fixée à 30 ans par l'article 2262 du Code Civil, soit qu'elle cite directement l'entrepreneur coupable d'avoir violé la loi, soit qu'elle intervienne dans le cas où le ministère public ou les syndicats et associations autorisées prendront l'initiative de la poursuite.

ACTION DES SYNDICATS ET DES ASSOCIATIONS AUTORISÉES

Tenant compte du vœu exprimé par l'Association française pour la protection légale des travailleurs, dans sa séance du 9 mars 1912, le législateur, craignant avec juste raison que la peur de perdre son travail empêche l'ouvrière de demander le redressement de son salaire et continue à travailler à des prix inférieurs aux tarifs établis, a donné à certaines personnes morales le droit d'agir à sa place. Ce sont d'abord les syndicats professionnels et en second lieu les associations spécialement autorisées.

Le droit d'action des syndicats.

La Jurisprudence admet de plus en plus, d'après le droit commun, les actions intentées par les syndicats pour la défense de leurs intérêts corporatifs.

Il paraît évident, qu'en demandant le redressement d'un tarif inférieur au minimum légal, le syndicat ne sortirait pas de sa mission qui consiste à défendre les intérêts de la corporation. Cependant, en droit commun, la jurispru-

dence, surtout en matière de salaires, distinguant entre les intérêts communs à tous les membres, dont il appartient au syndicat de prendre la défense et les intérêts individuels de chaque syndiqué, refuse le plus souvent au syndicat le droit d'intervenir (1).

Aussi, le législateur rompant résolument avec les moyens légaux ordinaires et considérant la défense des malheureuses ouvrières comme présentant en quelque sorte le caractère d'une mesure d'ordre public, n'a pas craint de recourir à une véritable dérogation aux règles ordinaires du droit pour assurer cette défense.

L'article 33 k, l'un des plus importants et des plus intéressants de la loi reconnaît en effet aux syndicats le droit d'agir en justice *sans qu'ils aient à justifier d'un préjudice*.

Leur intervention n'est soumise à aucune autorisation préalable. Sous la double condition qu'ils appartiennent à une des industries rentrant dans le champ d'application de la loi et qu'ils aient leur siège dans la région, ils pourront aux lieu et place de l'ouvrière, intenter toutes les actions civiles résultant de la loi.

En dépit de la formule connue que « nul ne plaide par procureur », ils agiront pour défendre une ouvrière qui ne leur aura confié aucun mandat. Il ne sera pas pour cela, nécessaire que l'ouvrière soit syndiquée, ou que le syndicat soit exclusivement composé d'ouvriers à domicile ; il

(1) Voir Recueil Dalloz 1914 (1^{re} partie, p. 65, Cassation 5 avril 1913).

pourra comprendre des travailleurs des deux sexes même travaillant uniquement en atelier.

Droit d'action des associations.

La loi donne à certaines associations le même droit d'action qu'aux syndicats. A l'inverse de ces derniers, elles devront pour cela être préalablement autorisées par décret rendu sur avis du Conseil d'État.

Ce seront des associations sans caractère professionnel, constituées pour la protection des ouvrières à domicile, ce seront, selon la formule de M. Jaurès « des associations de bons citoyens s'intéressant à l'exécution loyale de la loi. »,

L'heureuse innovation consiste à reconnaître à ces associations à but philanthropique le caractère de personne juridique et à leur permettre de poursuivre l'application de la loi comme pourrait le faire le ministère public, s'il avait le droit d'agir en matière civile. Jusqu'ici trois décrets d'autorisation ont été rendus : le 1^{er}, du 24 novembre 1915 (*Journal officiel* du 27 mai 1916, p. 4708, concerne l'association dite « Office français du Travail à domicile » dont le siège est situé 16, rue de la Sorbonne, à Paris).

Le 2^e décret du 9 mai 1916 (*Journal officiel* du 19 mai 1916, p. 4708) vise la « Ligue sociale d'acheteurs de France », située à Paris 28 rue Serpente.

Le 3^e du 15 avril 1917 (Journal officiel du 20 avril p. 3135) concerne la « Fédération d'organismes du travail pour améliorer les conditions du travail féminin » qui a son siège, 3, avenue Victoria, à Paris.

CONDITIONS D'EXERCICE DE L'ACTION CIVILE

Selon une formule tres large, l'article 33 k reconnaît aux syndicats et aux associations autorisées, le droit d'exercer une action civile « basée sur l'inobservation de la loi. »

Ils pourront par conséquent actionner, non seulement le patron qui paiera ses ouvrières à un taux inférieur au minimum établi, mais encore celui qui ne tiendra pas régulièrement les registres et les carnets de salaires ou qui ne se conformera pas aux prescriptions relatives à l'affichage.

Les syndicats et associations pourront exercer avant toute contestation une véritable « action en rectification de tarifs », lorsque l'entrepreneur aura affiché dans ses locaux des tarifs tels qu'ils ne permettraient pas selon l'article 33 d, à une ouvrière d'habileté moyenne de gagner en dix heures un salaire égal au minimum déterminé par les Conseils du travail ou les Comités de salaires.

Le syndicat légalement constitué ou l'association autorisée est en droit d'intervenir aux débats comme partie civile et recevoir à ce titre des titres de dommages-intérêts de l'entrepreneur qui a lésé les intérêts de la corporation (1).

(1) Le tribunal de simple police de Clermont-Ferrand a rendu le

Indépendamment de l'extension de la capacité juridique des syndicats et associations, reconnue par l'article 33 k, le législateur a cru utile, se basant sur le deuxième paragraphe du vœu émis par l'Association française pour la protection légale des travailleurs, d'affirmer que cette disposition ne porte point atteinte aux droits reconnus par les lois antérieures aux syndicats professionnels.

Ceux-ci pourront donc, au lieu de l'action propre qui leur est reconnue par la nouvelle loi s'appuyer sur le texte de 1884 et exercer en qualité de mandataire, l'action de l'ouvrière lésée.

Il est à présumer cependant que cette faculté n'aura qu'une application bien restreinte, car d'une part, le mandat ne sera possible que devant la Justice de paix, l'article 26 de la loi du 27 mars 1907 s'opposant à la représentation par mandataire devant les Conseils des Prud'hommes, d'autre part, les syndicats auront en général avantage à préférer au droit commun, le droit exceptionnel qui leur est reconnu par l'article 33 k.

Par une précaution toute naturelle, le législateur a voulu empêcher les poursuites téméraires et éviter que les syndicats, abusant du droit qui leur est donné, engagent

5 octobre 1916 un jugement accordant un franc de dommage-intérêt à la « Chambre syndicale des travailleurs de l'habillement civil de Clermont-Ferrand ».

De même le Conseil des Prud'hommes de la Seine pour les tissus, a condamné le 8 juin 1917 un patron à un franc de dommages-intérêts envers le syndicat poursuivant.

systématiquement des procès dans l'unique but d'ennuyer les patrons.

Il a reconnu à ces derniers le droit d'exiger s'ils le désirent, que l'association ou le syndicat donne caution pour le paiement des frais et dommages auxquels ils pourraient être éventuellement condamnés « à moins, dit l'article 33 k qu'ils ne possèdent en France des immeubles d'une valeur suffisante pour assurer ce paiement. »

Bien que la loi ait envisagé tant pour les associations autorisées que pour les syndicats la possibilité d'exiger d'eux une caution, cette mesure ne sera pas applicable aux syndicats pour lesquels la loi de 1915 ne fait que confirmer les droits qu'ils tenaient de la loi de 1884. Cette dernière qui ne prévoit pas le dépôt d'une caution sera tout au moins applicable aux syndicats exclusivement composés d'ouvrières à domicile, les autres syndicats de la profession jouissant d'un droit nouveau analogue à celui que la loi reconnaît aux associations autorisées.

Aucun délai n'a été fixé pour la prescription des actions reconnues aux associations et aux syndicats.

En l'absence de texte, M. Tissier devant l'Association française pour la protection légale des travailleurs, émettait le 13 décembre 1915 l'opinion qu'il faut appliquer ici les mêmes règles de prescription que pour les ouvrières. « S'il en était autrement, déclarait-il, les employeurs pourraient dire qu'ils n'ont pas une sécurité suffisante. L'action des ouvrières étant éteinte, les syndicats pourraient encore réclamer à raison de l'inobservation de la

loi. Il convient d'établir ici de courtes prescriptions. »

Malgré la force de l'argument, cette manière de voir nous paraît cependant ne pouvoir être admise.

Il ne peut être en effet question pour le syndicat ou l'Association, de demander un salaire ou un complément de salaire, buts précis pour lesquels ont été établis les prescriptions spéciales de 15 jours ou de 6 mois.

Le syndicat ou l'association se trouve ici dans un cas semblable à celui de l'ouvrière qui, citant directement l'entrepreneur ou se portant partie civile, demande uniquement l'allocation de dommages-intérêts pour défaut d'application de la loi.

Nous croyons donc qu'il y a lieu d'admettre comme pour l'ouvrière que l'action du syndicat ou de l'association ne sera limitée que par la prescription trentenaire.

AFFICHAGE DES JUGEMENTS

Nous avons vu que le délai de 15 jours donné aux intéressés pour demander un relèvement de salaire, est porté à six mois lorsque la réclamation s'appuie sur un tarif établi par un précédent jugement. Il est donc nécessaire que ces tarifs d'espèce soient rendus publics au même titre que les prix minima arrêtés par les Comités d'expertise. Ils devront, dit l'article 33 l « être affichés à la porte du prétoire ».

Cette publicité permettra aux ouvriers de la profession de revendiquer le jugement à leur tour pour formuler une réclamation concernant des travaux analogues qu'elles jugeront insuffisamment rétribués.

L'affichage ne concerne pas l'intégralité du jugement rendu. Seront seuls publiés, le chiffre du minimum de salaire qui a servi de base à la décision et le tarif d'espèce résultant du jugement.

Les associations et les personnes intéressées pourront en outre prendre copie de ces chiffres et les publier. Communication leur en sera donnée sans frais par le secrétaire du Conseil des Prud'hommes ou par le greffier de la justice de paix.

ROLE DES INSPECTEURS DU TRAVAIL

La mission confiée aux inspecteurs du travail pour assurer l'application de la nouvelle loi est définie par la circulaire du 24 juillet 1915 : « Les Inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'exécution des articles 33 a, 33 b et 33 c. Ils disposent à cet effet des moyens de contrôle et de pouvoirs qu'ils tiennent tant de la loi nouvelle que des articles 105 à 107 du livre II du Code de Travail réglant leurs pouvoirs généraux. Ils ont entrée dans les locaux des entrepreneurs de travaux à domicile où attendent les ouvrières et dans ceux où s'effectuent la remise des matières premières et la réception des marchandises après exécution ; ils peuvent se faire représenter les souches des bulletins et des registres d'ordre sur lesquels doivent être exactement reportées les mentions portées sur les bulletins ou carnets remis à l'ouvrière ; enfin les procès-verbaux qu'ils dressent pour constater les infractions aux articles 33 a, 33 b et 33 c font foi jusqu'à preuve du contraire.

Il ne devront pas attendre d'être saisis de plaintes pour exercer leur contrôle. Informés par les avis prévus à l'article 33 a, des noms et adresses des personnes faisant travailler à domicile, ils devront se transporter chez ces

dernières pour s'assurer qu'elles se conforment exactement aux prescriptions relatives à l'enregistrement des ouvrières, à l'affichage des prix de façon et aux mentions à porter sur les bulletins à souche, carnets et registres d'ordre prévus par l'article 33 c. Ils devront vérifier si les prix nets de façon résultant de ces mentions ne sont pas inférieurs aux prix de façon affichés par les fabricants, commissionnaires ou intermédiaires. Ils devront chez un certain nombre d'ouvrières, vérifier la concordance entre les indications portées sur les bulletins et carnets remis aux ouvrières et celles qu'ils ont relevées sur les souches et registres conservés par l'entrepreneur. Cette concordance constatée, leur contrôle n'est pas achevé, ils s'attacheront à s'assurer de la sincérité de ces indications. S'ils découvrent sur le bulletin ou carnet des mentions inexactes touchant notamment la quantité de travail, les prix de façon, la nature et la valeur des fournitures laissées à sa charge, etc..., procès-verbal devra être dressé en vertu du dernier alinéa de l'article 33 c. Il va sans dire que pour l'application de la présente loi comme pour celle des précédentes lois réglementant le travail, les inspecteurs avant de dresser procès-verbal devront expliquer aux intéressés leurs obligations et que, dans les premiers mois, la sanction du procès-verbal devra être réservée aux abus particulièrement graves et aux contrevenants de mauvaise volonté. »

Indépendamment du contrôle qu'ils ont à exercer, les inspecteurs du travail pourront être amenés à effectuer des

enquêtes à l'occasion de protestations élevées contre les décisions prises par les Comités de salaires et les Comités professionnels d'expertise. Ces protestations pourront porter soit sur le chiffre du salaire minimum horaire déterminé par le Comité départemental de salaires, soit sur la durée de confection des articles évaluée par les Comités professionnels d'expertise.

Leurs constatations pourront ne pas porter sur de nombreuses ouvrières, mais sur des cas particulièrement typiques lorsqu'il s'agira de déterminer les durées d'exécution en atelier ou à domicile.

Les inspecteurs du travail auront à donner leur avis sur les régions qui pourraient être considérées comme « similaires » dans le cas où dans la région n'existerait pas d'atelier exécutant le travail dont la durée est contestée. Ils devront en un mot fournir des renseignements aussi précis que possible afin que la Commission Centrale puisse rendre ses jugements avec le maximum de garanties. Ces renseignements pourront être obtenus, non seulement des déclarations des patrons et des ouvrières, mais encore de la vérification des livres de paye ou d'autres documents, toutes les fois qu'il leur aura été possible d'en obtenir communication. Ils devront, dans tous les cas, signaler la source où le renseignement a été puisé.

Il est à remarquer que les enquêtes demandées à l'occasion de protestations élevées contre les durées fixées pour l'exécution des travaux par les Comités professionnels d'expertise ne seront pas trop nombreuses, car il ne sera

pas procédé à une nouvelle enquête toutes les fois qu'on se trouvera en présence de protestations portant sur des articles dont les durées de confection ont déjà fait l'objet d'une enquête.

Le rôle des inspecteurs du travail est donc strictement limité à leurs pouvoirs de vérification et d'enquête. Ils devront s'en tenir compte à la constatation de faits positifs. Malgré le vœu émis par l'Association française pour la protection légale des travailleurs, il ne leur est pas permis d'intervenir, non seulement dans le cas où en l'absence de tarif, ils croiraient violées les prescriptions relatives aux salaires, mais même dans le cas où un tarif existe.

Le droit de contrôler l'obéissance à ce tarif, constatation pourtant aussi simple que celle de l'obéissance aux règles relatives à la durée du travail a été refusée par le législateur aux inspecteurs du travail, pour les mêmes raisons qui ont motivé de sa part le refus d'assurer par des sanctions pénales l'obéissance aux tarifs minima.

La circulaire du 24 juillet 1915 déclare « que ce serait cependant interpréter la loi de façon trop étroite que de limiter la fonction des inspecteurs du travail à leur rôle d'agents verbalisateurs. Par les diverses formalités dont il leur a confié le contrôle, le législateur leur a donné le moyen pratique de comparer les prix réellement payés avec les minima. Ils seront amenés par la force des choses à faire cette comparaison et en cas d'abus à rappeler officieusement aux employeurs qu'ils agissent incorrectement et s'exposent à des actions civiles. Aussi bien les

enquêtes auxquelles ils ont procédé depuis le début de la guerre au sujet des salaires payés aux ouvrières à domicile par les entrepreneurs travaillant pour l'armée, les ont préparés à cette mission. Les résultats importants obtenus par leur action, sont le gage de ce que l'on peut attendre à cet égard de leur activité, de leur tact et de leur dévouement.

Il est d'ailleurs un cas où les constatations des inspecteurs pourront avoir des suites, tout au moins administratives, c'est lorsque les entrepreneurs exécuteraient des commandes de l'État, des départements des communes, des établissements publics pour lesquels l'application des décrets du 10 août 1899 aura été prévue. Dans ce cas, les inspecteurs auront le devoir de signaler les infractions à l'administration intéressée, afin que celle-ci prenne à l'égard des entrepreneurs, les sanctions prévues par les dits décrets. »

L'APPLICATION DE LA LOI

Postérieurement à la circulaire du 24 juillet 1915 qui est venue préciser le rôle et le fonctionnement des Comités de salaires, et d'expertise, le Ministre du Travail, par deux nouvelles circulaires du 20 septembre et du 9 octobre 1915, rappelait l'importance qu'il attachait à une rapide exécution de la loi.

On peut dire qu'à l'heure actuelle, grâce aux efforts des Préfets et des juges de paix appelés à présider les Comités, ceux-ci ont rempli la mission que le législateur leur a confiée. Le service de l'Inspection du travail a contribué de la façon la plus efficace à la mise en application de la loi. Leur grande connaissance des éléments patronaux et ouvriers leur a permis de donner les renseignements les plus utiles en vue de la création des Comités, de la détermination de leur compétence et de la nomination de leurs membres.

A la date du 1^{er} juillet 1917 tous les départements étaient pourvus d'un Comité de salaires. Dans tous, fonctionnaient des Comités d'expertise, à l'exception seulement de cinq départements (Ain, Indre-et-Loire, Maine-et-Loire, Deux-Sèvres et Vienne). En ce qui concerne les autres départements on comptait :

1 comité d'expertise dans 11 départements

2	—	17	—
3	—	15	—
4	—	19	—
5	—	9	—
6	—	1	—
7	—	3	—
8	—	3	—
9	—	1	—
12	—	1	—

Sur les 85 Comités de salaires constitués, 84 ont fixé des salaires minima et les Comités d'expertise ont pris des décisions dans 77 départements. Ces décisions sont définitives à l'exception de douze sur lesquelles la Commission Centrale est appelée à statuer.

Celle-ci a déjà rendu en dernier ressort des sentences sur des protestations relatives aux décisions prises soit par les Comités de salaires, soit par les Comités d'expertise. Il a statué enfin sur des protestations concernant à la fois les durées fixées par les Comités d'expertise et les salaires horaires déterminées par les Comités de salaires.

Les Comités n'ont en général pas fait de distinction entre les villes et les campagnes. Dans 7 départements seulement, des salaires différents selon les lieux ont été fixés. Nous avons vu que les distinctions ainsi faites n'ont été jugées valables que si elles existent dans les salaires pratiqués en atelier (Décision de la Commission Centrale du 12 janvier 1917).

Les salaires les plus bas ont été fixés à 0 fr. 15 à l'heure, ils constituent encore une notable amélioration sur ceux qu'avait révélés les enquêtes. On peut constater à Paris des salaires atteignant au contraire 0 fr. 60 et même 1 fr. à l'heure.

Les syndicats et les associations dont la loi fait les collaborateurs de l'œuvre parlementaire se sont efforcés de remplir la tâche qui leur est dévolue. Il faut malheureusement constater que l'application de la loi s'est heurtée à des lenteurs administratives qui sont venues parfois paralyser son action. C'est ainsi que le Comité d'expertise de la Seine a, le 1^{er} juillet 1916 fixé un minimum de salaire pour la confection. Ce minimum contesté par le Syndicat de l'habillement de la Seine », cette protestation n'est venue devant la Commission Centrale que le 26 avril 1917. Les patrons ayant à la suite de trois séances affirmé que l'inspection du travail avait fait un travail superficiel, le Commissaire du Gouvernement ordonna une nouvelle enquête. L'enquêteuse déposa son rapport le 27 juillet 1917 et la Commission Centrale se réunit le 14 décembre suivant, c'est-à-dire 17 mois et quatorze jours après la décision du Comité!

De pareils retards doivent inévitablement fausser le principe de la loi elle-même, le coût de la vie n'étant plus le même après un si long laps de temps et les salaires fixés ne correspondant plus aux besoins de l'heure.

CONCLUSION

La loi du 10 juillet 1915 qui marque une des principales étapes dans l'histoire des lois sociales est venue apporter à de rares exceptions près une amélioration sensible à la situation si digne d'intérêt des travailleuses à domicile.

Cette heureuse expérience a porté un remède sinon radical, du moins le plus efficace qui ait été employé jusqu'ici à « cette grande plaie et cette grande honte de notre société ». Ses bienfaits ont souvent, comme en avait manifesté l'espoir M. le Sénateur Jenouvrier, mis un frein à l'exploitation des malheureuses ouvrières, par des intermédiaires honteux qui ont pu « édifier des fortunes sur les ruines pui désolent nos frontières ».

Il est à désirer que les pouvoirs publics s'emploient à écarter au plus tôt les obstacles que nous avons signalés et que l'application de la loi a trouvés sur sa route. Alors seulement l'expérience portera tous ses fruits et permettra la généralisation de la loi à d'autres industries deshéritées.

« Elle pourra alors à l'aube des temps nouveaux préparer au peuple dont l'héroïsme aura tiré la patrie des

suprêmes périls, l'ère de justice sociale qu'il a si noblement méritée (1) ».

(1) M. Durafour, Chambre des Députés, séance du 24 juin 1915 « Journal Officiel », Documents parlementaires, page 670.

ANNEXES

I

LOI du 10 juillet 1915 portant modification des titres III et V du livre I^{er} du Code du travail et de la prévoyance sociale (*salaire des ouvrières à domicile dans l'industrie du vêtement*).

Article premier. — Le chapitre I^{er} du titre III du livre I^{er} du Code du travail et de la prévoyance sociale est modifié comme suit :

Chapitre premier. — De la détermination du salaire. —
Section I. — Du salaire des ouvrières exécutant à domicile des travaux rentrant dans l'industrie du vêtement.

Art. 33. — Les dispositions de la présente section sont applicables à toutes les ouvrières exécutant à domicile des travaux de vêtements, chapeaux, chaussures, lingerie en tous genres, broderie, dentelles, plumes, fleurs artificielles, et tous autres travaux rentrant dans l'industrie du vêtement.

Art. 33 a. — Tout fabricant, commissionnaire ou intermédiaire, faisant exécuter à domicile les travaux ci-dessus

visés, doit en informer l'inspecteur du travail et tenir un registre indiquant le nom et l'adresse de chacune des ouvrières ainsi occupées.

Art. 33 b. — Les prix de façon fixés, pour les articles faits en série, par tout entrepreneur de travaux à domicile, sont affichés en permanence dans les locaux d'attente ainsi que dans ceux où s'effectuent la remise des matières premières aux ouvrières et la réception des marchandises après exécution.

Cette disposition ne s'applique pas au domicile privé des ouvrières lorsque la remise de ces matières et la réception des marchandises y sont directement effectuées par les soins des fabricants, des commissionnaires ou des intermédiaires.

Art. 33 c. — Au moment où une ouvrière reçoit du travail à exécuter à domicile, il lui est remis un bulletin à souche ou un carnet indiquant la nature, la quantité du travail, la date à laquelle il est donné, les prix de façon applicables à ce travail ainsi que la nature et la valeur des fournitures imposées à l'ouvrière. Les prix nets de façon ne peuvent être inférieurs, pour les mêmes articles, aux prix affichés en vertu de l'article précédent.

Lors de la remise du travail achevé, une mention est portée au bulletin ou carnet indiquant la date de la livraison, le montant de la rémunération acquise par l'ouvrière et des divers frais accessoires laissés à sa charge par le fabricant, commissionnaire ou intermédiaire dans les limites prévues par l'article 50 du présent livre, ainsi que

la somme nette payée ou à payer à l'ouvrière après déduction de ces frais...

Les mentions portées au bulletin ou carnet doivent être exactement reportées sur la souche du bulletin ou sur un registre d'ordre.

Les souches et registres visés à l'alinéa précédent doivent être conservés pendant un an au moins par le fabricant, commissionnaire ou intermédiaire et tenus par lui constamment à la disposition de l'inspecteur.

Toutes mentions inexactes portées sur les bulletins, carnets, souches et registres visés au présent article sont passibles des peines prévues à l'article 99 a.

Art. 33 d. — Les prix de façon applicables au travail à domicile doivent être tels qu'ils permettent à une ouvrière d'habileté moyenne de gagner en dix heures un salaire égal à un minimum déterminé par les conseils du travail, ou, à leur défaut, par les comités de salaires, pour la profession ou pour la région, dans les conditions indiquées aux articles 33 e, 33 f et 33 g ci-après.

Art. 33 e. — Les conseils du travail constatent le taux du salaire quotidien habituellement payé dans la région aux ouvrières de même profession et d'habileté moyenne travaillant en atelier, à l'heure ou à la journée, et exécutant les divers travaux courants de la profession.

Ils déterminent, d'après le chiffre ainsi établi, le minimum prévu à l'article 33 d.

« Dans les régions où, pour la profession visée, le travail à domicile existe seul, les conseils du travail fixent le

minimum d'après le salaire moyen des ouvrières en atelier exécutant des travaux analogues dans la région ou dans d'autres régions similaires, ou d'après le salaire habituellement payé à la journalière dans la région.

Le minimum ainsi fixé sert de base aux jugements des conseils de prud'hommes ou à ceux des juges de paix dans les différends qui peuvent leur être soumis au sujet de la présente action.

Les conseils du travail procèdent tous les trois ans au moins à la revision de ce minimum.

Art. 33 f. — S'il n'existe pas de conseil du travail dans la profession et dans la région, il est institué, au chef-lieu du département, un comité de salaires des ouvrières à domicile auquel sont dévolues les attributions données au conseil du travail par l'article précédent.

Ce comité est composé du juge de paix ou du plus ancien des juges de paix en fonction au chef-lieu du département, président de droit, de deux à quatre ouvriers ou ouvrières et d'un nombre égal de patrons appartenant aux industries visées par la présente loi.

Les membres du comité sont choisis par les présidents et vice-présidents de section des conseils de prud'hommes existant dans le département.

A défaut de conseils de prud'hommes ayant compétence dans le département, ou si les présidents et vice-présidents de section n'ont pu réaliser un accord sur ce choix, les membres du comité sont désignés par le président du tribunal civil.

Art. 33 g. — Il est en outre, institué, à défaut de conseil du travail, un ou plusieurs comités professionnels d'expertise.

Chacun de ces comités comprend deux ouvrières et deux patrons (hommes ou femmes) appartenant aux industries du vêtement et exerçant leur profession dans le département.

Le comité est présidé par le juge de paix du canton où siège le comité.

Les membres des comités sont choisis par la réunion des présidents et des vice-présidents de section des conseils de prud'hommes fonctionnant dans le département. S'il n'existe pas de conseils de prud'hommes, ils sont désignés par le préfet.

Les conseils du travail, ou, à leur défaut, les comités professionnels d'expertise peuvent dresser d'office ou dressent, sur la demande du Gouvernement, des conseils de prud'hommes ou des unions professionnelles intéressées, avec toute la précision possible, le tableau du temps nécessaire à l'exécution des travaux en série pour les divers articles et les diverses catégories d'ouvrières dans les professions et les régions où s'étendent leurs attributions.

Le minimum de salaire applicable aux articles fabriqués en série résultera du prix minimum du salaire à l'heure fixé par les comités de salaire multiplié par le nombre d'heures nécessaires à l'exécution du travail afférent à ces articles.

Les juridictions compétentes ont la faculté de consulter les comités professionnels d'expertise pour l'évaluation du

temps nécessaire à l'exécution des travaux à la pièce non compris dans les tableaux des travaux en série.

Les indications fournies dans ces conditions servent de base aux jugements des conseils de prud'hommes ou des juges de paix dans les différends soulevés devant eux à l'occasion du travail relatif aux articles exécutés à la pièce.

Art. 33 h. — Les chiffres de salaires minima et de tous salaires constatés ou établis par les conseils du travail et par les comités spéciaux en vertu des articles 33 e, 33 f et 33 g, sont publiés par les soins du préfet et sont insérés notamment au Recueil des Actes administratifs du département.

Si, dans un délai de trois mois à partir de la publication d'un minimum de salaire arrêté par le conseil du travail ou par un comité de salaires, ou d'un tarif établi par le conseil du travail ou par un comité professionnel d'expertise, une protestation est élevée contre leur décision, soit par le Gouvernement, soit par toute association professionnelle ou toute personne intéressée dans la profession, il est statué, en dernier ressort, par une commission centrale siégeant au Ministère du travail et composé ainsi qu'il suit ;

Deux membres (un patron et un ouvrier) du conseil du travail ou du comité départemental qui a déterminé le salaire minimum ;

Les deux représentants (patron et ouvrier) de la profession au Conseil supérieur du travail ;

Deux prud'hommes (un patron et un ouvrier) élus pour trois ans par l'ensemble des conseils des prud'hommes ;

Un enquêteur permanent de l'Office du travail désigné par le Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale et qui remplira les fonctions de secrétaire de la commission avec voix délibérative ;

Un membre de la Cour de cassation désigné par celle-ci pour trois ans, qui sera de droit président de la commission centrale et dont la voix sera prépondérante en cas de partage égal des votes.

Après l'expiration du délai de trois mois ou après la décision de la commission centrale, le minimum devient obligatoire dans le ressort du conseil du travail ou du comité départemental qui l'a établi.

Dans le cas où un conseil du travail ou un comité départemental modifierait sa décision relative au chiffre d'un minimum de salaire, le chiffre antérieurement fixé demeure obligatoire jusqu'à l'expiration du délai de trois mois, ou, en cas de protestation, jusqu'à la décision de la commission centrale.

Un règlement d'administration publique déterminera les conditions de publicité prévues ci-dessus, le fonctionnement de la commission centrale et l'emploi des crédits nécessaires à ce fonctionnement.

Art. 33 i. — Les conseils de prud'hommes, dans l'étendue de leur juridiction, et à leur défaut, les juges de paix sont compétents pour juger toutes les contestations qui naîtront de l'application de la présente section, et notamment pour redresser tous comptes de salaires inférieurs au minimum défini aux articles précédents.

La différence constatée en moins entre le salaire payé et celui qui aurait dû l'être doit être versée à l'ouvrière insuffisamment rétribuée, sans préjudice de l'indemnité à laquelle l'employeur pourra être condamné au bénéfice de celle-ci.

Tout fabricant, commissionnaire ou intermédiaire est civilement responsable lorsque c'est de son fait que le salaire minimum n'a pu être payé.

Art. 33 j. — Les réclamations des ouvrières touchant le tarif appliqué au travail par elles exécuté ne sont recevables qu'autant qu'elles se seront produites au plus tard quinze jours après le paiement de leurs salaires.

Le délai ainsi fixé ne s'applique pas à l'action intentée par l'ouvrière pour obtenir à son profit l'application d'un tarif d'espèce établi par un précédent jugement et publié comme il est dit à l'article 33 l.

Art. 33 k. — Les associations autorisées à cet effet par décret rendu sur la proposition du Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale et les Syndicats professionnels existant dans la région pour les industries visées à l'article 33, même s'il sont composés en totalité ou en partie d'ouvriers travaillant en atelier, peuvent exercer une action civile basée sur l'inobservation de la présente loi, sans avoir à justifier d'un préjudice, à charge si le défendeur le requiert, de donner caution pour le paiement des frais et dommages auxquels ils pourraient être condamnés, à moins qu'ils ne possèdent, en France, des immeubles d'une valeur suffisante pour assurer ce paiement.

La disposition qui précède ne porte point atteinte aux droits reconnus par les lois antérieures aux Syndicats professionnels.

Art. 33 l. — Le conseil de prud'hommes, ou le juge de paix, à l'occasion de tout différend portant sur la rémunération d'une ouvrière effectuant à domicile quelques-uns des travaux visés à l'article 33, rend publics, par affichage à la porte du prétoire, le chiffre du minimum de salaire qui a servi de base à sa décision et le tarif d'espèce résultant du jugement.

Tout intéressé et tout groupement visé à l'article 33 k, sont autorisés à prendre copie sans frais, au secrétariat du conseil de prud'hommes, ou au greffe de la justice de paix, de chiffres de ces salaires et à les publier.

Art. 33 m. — Dans le cas où des ouvriers appartenant aux industries visées à l'article 33 et exécutant à domicile les mêmes travaux que les ouvrières, recevraient un salaire inférieur au minimum établi pour celles-ci, le relèvement de ce salaire jusqu'à concurrence dudit minimum pourra être demandé devant les conseils de prud'hommes, ou en justice de paix, dans les mêmes conditions que pour les ouvrières elles-mêmes.

Les dispositions des articles 33 a, b, c, d, e, f, g, h, i, j, k, l, m, pourront, après avis du Conseil supérieur du travail, et en vertu d'un règlement d'administration publique, être rendues applicables à des ouvrières à domicile appartenant à d'autres industries non visées à l'article 33.

Art. 33 n. — Toutes conventions contraires aux dispo-

sitions de la présente section sont nulles et de nul effet.

Art. 2. — La section première du chapitre 1^{er} du titre III du livre 1^{er} du Code du travail et de la prévoyance sociale portera le titre de section II.

Les articles 33 et 34 du livre 1^{er} du Code du travail et de la prévoyance sociale prendront les n^{os} 34 et 34 a.

Art. 3. — Le titre V du livre 1^{er} du Code du travail et de la prévoyance sociale est modifié comme suit :

1^o Après l'article 99 est inséré l'article 99 a suivant :

Art. 99 a. — Les fabricants, commissionnaires, intermédiaires ou leurs préposés, qui auront contrevenu aux dispositions des articles 33 a, 33 b et 33 c du présent livre seront poursuivis devant le tribunal de simple police et punis d'une amende de cinq francs (5 fr.) à quinze francs (15 fr.).

Dans les cas de contravention à l'article 33 c, l'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura de personnes à l'égard desquelles les prescriptions dudit article n'auront pas été observées, sans toutefois que le maximum puisse dépasser cinq cents francs (500 fr.).

En cas de récidive le contrevenant sera poursuivi devant le tribunal correctionnel et puni d'une amende de seize francs (16 fr.) à cent francs (100 fr.).

Il y a récidive lorsque, dans les douze mois antérieurs au fait poursuivis, le contrevenant a déjà subi une condamnation pour une contravention identique.

En cas de pluralités de contraventions, entraînant des peines de récidive, l'amende sera appliquée autant de fois

qu'il aura été relevé de nouvelles contraventions, sans que le maximum puisse dépasser trois mille francs (3.000 fr.).

Les tribunaux correctionnels pourront appliquer les dispositions de l'article 463 du Code pénal sur les circonstances atténuantes, sans qu'en aucun cas l'amende, pour chaque contravention, puisse être inférieure à cinq francs (5 fr.).

« Les fabricants, commissionnaires ou intermédiaires sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs préposés. »

2° L'article 107 est modifié comme suit :

Art. 107. — Les inspecteurs du travail sont chargés concurremment avec les officiers de police judiciaire, d'assurer l'exécution des articles 33 a, 33 b, 33 c, 75, 76, 77, et, en ce qui concerne le commerce et l'industrie, des articles 43, 44 et 45 du présent livre.

II

Circulaire du 24 juillet 1915

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA PRÉVOYANCE SOCIALE

A Messieurs les Préfets,

A Messieurs les Inspecteurs divisionnaires du travail.

La loi du 10 juillet 1915, dont vous avez lu le texte au

Journal officiel du 11 juillet, et dont je vous adresse ci-joint un grand nombre d'exemplaires avec mes instructions, est une des lois que le monde du travail attendait avec impatience et dont l'importance, la justice et l'opportunité sont soulignés d'une manière éclatante par le fait qu'elle a été votée à l'unanimité par le Sénat dans sa séance du 9 juillet suivant.

Elle a pour objet d'assurer aux femmes occupées à domicile dans les industries du vêtement, et dont la rémunération est trop souvent insuffisante, un minimum de salaire.

Bien qu'elle réponde d'une manière particulièrement opportune au développement qu'a pris pendant la guerre le travail à domicile exécuté pour les armées (capotes, pantalons, chemises, caleçons, tentes, etc.), la loi n'est pas une loi de circonstance. Elle a son origine dans les nombreuses plaintes, les nombreuses enquêtes qui, depuis de longues années, ont signalé l'avilissement du salaire des ouvrières à domicile. La discussion s'en poursuivait depuis plusieurs années.

*
* *

Pour déterminer le *champ d'application de la loi*, il y a lieu de considérer d'une part les personnes, et d'autre part, les travaux auxquels elle s'applique.

En ce qui concerne le premier point, la loi ne vise que les ouvrières à domicile. Elle laisse en dehors de son action les ouvriers à domicile et le personnel des ateliers. Toutefois le minimum de salaire une fois établi pour les ouvri-

ères à domicile, les ouvriers à domicile appartenant aux mêmes industries et exécutant les mêmes travaux, qui recevraient des salaires inférieurs à ce minimum, peuvent poursuivre leurs employeurs devant les Conseils de prud'hommes ou les juges de paix en vue d'obtenir le paiement de la différence (art. 33 m). L'action civile des associations prévue à l'article 33 k peut aussi s'exercer dans ce cas. Mais les entrepreneurs ne sont tenus ni d'inscrire lesdits ouvriers sur le registre prévu à l'article 33 a, ni de les munir du bulletin à souche ou carnet prescrit par l'article 33 c.

La loi n'a pas donné de définition du travail à domicile. A titre d'indication, voici quelques caractéristiques de l'industrie à domicile salariée.

Le travail est fait sur commande, soit d'un établissement industriel ou commercial, soit d'un intermédiaire. Il est exécuté dans un local servant à l'habitation ou en dépendant, par un ouvrier façonnier travaillant seul ou avec des membres de sa famille ou même avec quelques autres ouvriers. Les matières premières sont, le plus souvent, fournies par les établissements ou les intermédiaires à l'exception des fournitures accessoires achetées par l'ouvrier.

Les ouvriers à domicile ainsi définis se différencient des petits artisans qui travaillent également à domicile, mais directement pour la clientèle et sont en réalité de petits patrons.

Aucune distinction de nationalité n'a été faite par la loi,

qui protège également les ouvrières et ouvriers travaillant en France à domicile, qu'ils soient français ou étrangers. Le premier rapporteur de la loi à la Chambre l'a déclaré expressément dans son rapport (1).

La loi, d'autre part, ne vise pas tous les travaux à domicile ; elle s'applique seulement aux « travaux de vêtements, chapeaux, chaussures, lingerie en tous genres, broderie, dentelles, plumes, fleurs artificielles et tous autres travaux rentrant dans l'industrie du vêtement » (art. 33).

En dehors de ces objets ainsi énumérés, il résulte des travaux préparatoires que le législateur n'a voulu comprendre dans l'expression « industrie du vêtement » que la confection des vêtements proprement dits. N'y rentrent pas, notamment, la fabrication des bijoux, des chapelets, le tissage des rubans. Toutefois, l'article 33 m permet d'étendre la loi à d'autres industries non visées expressément à l'article 33. Cette extension peut être réalisée par un règlement d'administration publique rendu après avis du Conseil supérieur du travail.

L'économie de la loi peut se résumer comme suit :

I. — Par une procédure spéciale, un tarif minimum est établi et publié ;

II. — Les entrepreneurs doivent accorder à leurs ouvrières un tarif au moins égal à ce tarif minimum, faute de quoi le redressement des salaires peut être obtenu par une action civile ;

(1) Rapport de M. Berthod, Chambre des Députés, session 1913, doc parl. N° 2.472, page 39.

III. — Pour faciliter la comparaison entre le tarif minimum établi et le tarif payé par l'entrepreneur, ce dernier doit remplir certaines formalités dont l'inobservation est l'objet de sanctions pénales.

La loi prévoit trois sortes de salaires minima ou tarifs qu'il est utile de bien distinguer pour faciliter l'intelligence de ce qui va suivre ;

1° Un minimum de salaire *au temps*, qui est déterminé par le conseil du travail ou le comité départemental des salaires ;

2° Un minimum de salaire *à la pièce*, applicable aux articles fabriqués en série, établi par le conseil du travail ou les comités professionnels d'expertise ;

3° Des prix de façon fixés par l'entrepreneur et qui doivent être inscrits par lui sur les bulletins ou carnets remis aux ouvrières et affichés par ses soins dans certains cas.

Tous ces salaires ou tarifs s'entendent nets de toutes fournitures. Cela est évident, par définition, pour le minimum au temps (art. 33 e) ; cela est également vrai pour le tarif ou salaire à la pièce établi par le comité d'expertise, puisqu'il doit permettre, par définition, de gagner le minimum horaire net dans le temps nécessaire à fabriquer la pièce (art. 33 g).

Enfin il en est de même des prix de façon fixés par l'entrepreneur et affichés par lui (art. 33 b) ou inscrits sur les carnets (art. 33 c). Cela résulte, sans doute possible, de la dernière phrase du premier alinéa de l'article 33 c. « Les prix *nets* de façon ne peuvent être inférieurs, pour les mêmes

articles, aux prix affichés en vertu de l'article précédent ».

I. — DÉTERMINATION DU MINIMUM DE SALAIRE

1^o *Organismes chargés de l'établir*

C'est aux conseils du travail, en premier lieu, que la loi confie le soin de constater les salaires de base (art. 33 e) ainsi que le temps nécessaire à la confection des articles (art. 33 g).

Les conseils du travail dont il s'agit sont les conseils consultatifs du travail prévus par la loi du 17 juillet 1908. Ces conseils étant encore très peu nombreux et aucun d'eux n'ayant été créé pour les professions qui font l'objet de la loi qui nous occupe, il y a lieu actuellement de recourir à la création des comités de salaires et des comités professionnels d'expertise appelés par la loi à les remplacer.

Comités de salaires. — L'article 33 f de la loi règle la constitution de ces comités.

C'est aux préfets qu'il appartient de provoquer leur création. Il auront d'abord à fixer, en tenant compte de l'importance des intérêts et en prenant à ce sujet l'avis du service de l'inspection du travail et de personnes compétentes appartenant aux groupements professionnels intéressés, le nombre des ouvriers ou ouvrières et des patrons qui doivent composer le Comité. Le nombre des membres de chaque catégorie peut varier de deux à quatre et doit d'ailleurs être le même pour les deux catégories.

Ils devront ensuite faire procéder à la désignation des membres. Deux cas se présenteront :

a) S'il existe des conseils de prud'hommes ayant compétence dans le département, le préfet devra inviter les présidents et vice-présidents de section de ces conseils à désigner les membres patrons et ouvriers du Comité. La loi n'a pas précisé comment se ferait cette désignation. Par analogie avec l'article 33 g, qui prévoit une réunion des présidents et vice-présidents de section des conseils de prud'hommes pour la désignation des membres des comités locaux d'expertise, il paraît indiqué de suivre la même procédure pour la nomination des membres du comité départemental de salaires. Il est d'ailleurs plus facile d'obtenir l'accord souhaité par le législateur au sein d'une telle réunion, que si les intéressés étaient consultés isolément.

Il y a lieu d'admettre que l'accord est réalisé pour les candidats ayant réuni la majorité des voix des prud'hommes patrons et celle des prud'hommes ouvriers.

Les candidats élus doivent appartenir aux industries « visées par la présente loi », c'est-à-dire, tant que n'aura pas joué le paragraphe 2 de l'article 33 m, aux industries du vêtement. C'est la seule condition d'éligibilité exigée. Il n'est pas indispensable que les patrons désignés, donnent du travail à domicile ni que les ouvriers désignés rentrent dans la catégorie des ouvrières à domicile ; il suffit que les uns et les autres appartiennent aux industries précitées. Il est désirable toutefois que les choix se portent sur des personnes appartenant aux spécialités industrielles dont les

travaux seront en cause. Il est désirable aussi, dans la mesure du possible, pour faciliter le fonctionnement et éviter des frais, que les choix se portent de préférence sur des personnes habitant la ville siège du Comité.

b) A défaut de conseils de prud'hommes ou si les présidents et vice-président n'ont pu se mettre d'accord, le préfet devra saisir le président du tribunal civil du chef-lieu du département et le prier de faire les désignations.

Si la réunion des présidents et vice-présidents a désigné des personnes n'appartenant pas aux professions du vêtement (aux professions en cause s'il s'agit d'extensions faites en vertu de l'article 33 m, § 2); ou si, d'une façon générale, elle a présenté moins de noms de patrons ou d'ouvriers éligibles que le Comité n'en comporte, le président du tribunal civil devra de même compléter la liste et suppléer pour les noms manquants, à l'accord non intervenu.

La loi n'a pas fixé expressément la durée du mandat des membres du Comité. Mais les révisions des minima de salaire devant avoir lieu, aux termes de l'article 33 e, tous les trois ans au moins, il est normal de le renouveler tous les trois ans. Cette durée est d'ailleurs celle qu'a fixée la loi pour le mandat du conseiller à la Cour de cassation chargé de présider la commission centrale statuant en dernier ressort (art. 33 h). Il va sans dire que rien ne s'oppose à ce que le mandat des membres des Comités départementaux soit renouvelé à l'expiration de chaque période triennale.

La présidence du Comité départemental de salaires a été

attribuée par la loi au juge de paix ou au plus ancien des juges de paix en fonctions au chef-lieu du département. C'est donc à lui qu'est confié le soin d'assurer la bonne marche des opérations. Vous voudrez bien lui notifier l'institution du comité, sa composition, les noms des membres désignés, et d'une façon générale tout ce qui concerne son fonctionnement.

Un arrêté préfectoral paraît nécessaire pour faire connaître aux intéressés l'institution et déterminer la composition du comité départemental des salaires. Il fixera la durée des mandats et leur point de départ et indiquera, le cas échéant, les mesures prises pour faciliter la mission du comité. Un arrêté ultérieur devra intervenir pour proclamer le résultat des désignations de membres faites régulièrement et porter les noms à la connaissance du public.

Comités professionnels d'expertise. — En l'absence de conseils du travail, c'est-à-dire dans la généralité des cas, les préfets auront à instituer dans chaque département un ou plusieurs comités dits *comités professionnels d'expertise* (art. 33 g).

Il appartient aux préfets de décider dans quels centres et pour quelles professions devront être créés de tels comités et de déterminer la région à laquelle leur compétence s'étendra. Ils devront consulter les personnes qualifiées pour représenter les professions, les groupes professionnels intéressés ; ils prendront aussi l'avis du comité de salaires et de l'inspecteur du travail. A raison de la mission technique qui leur incombe, ces comités d'expertise pourront être aussi

nombreux qu'il y aura d'industries du vêtement nettement distinctes exercées dans la région. Il faut cependant se garder de les multiplier sans nécessité.

Pour la désignation des membres des comités professionnels, les préfets suivront la procédure qui a été indiquée plus haut par les comités départementaux de salaires. Une différence doit toutefois être notée. Dans le cas où il n'existerait pas de conseils de prud'hommes dans le département ou si les présidents patrons et ouvriers n'ont pu se mettre d'accord, ce sera le préfet qui désignera les membres du comité d'expertise. Pour cette désignation, il y aura lieu de consulter le comité départemental de salaires.

Les recommandations faites pour les comités départementaux de salaires, en ce qui concerne la spécialité professionnelle et la résidence, sont ici plus indiquées encore, et quant à la résidence plus faciles à suivre.

Ce qui a été dit au sujet des notifications au juge de paix, président, et des arrêtés constitutifs des comités doit également trouver ici sa place. Les éléments à fixer par arrêté sont d'ailleurs plus nombreux (siège, profession, circonscription régionale, etc.).

Commission centrale. — Pour statuer en dernier ressort sur les protestations élevées contre la décision des conseils du travail, comités de salaires et comités d'expertise, il est institué une commission centrale siégeant au Ministère du Travail.

Cette commission doit comprendre, pour chaque affaire, deux membres (un patron et un ouvrier) du conseil du tra-

vail ou du comité départemental qui a déterminé le salaire minimum. Le règlement d'administration publique prévu à l'article 33 h donnera à cet égard les précisions nécessaires et, le cas échéant, des instructions complémentaires seront envoyées avec le règlement.

2^o Fonctionnement des comités.

Les réunions des comités départementaux de salaires et des comités professionnels d'expertise sont provoquées par le juge de paix président, qui fixe leur ordre du jour. L'administration n'a pas à intervenir dans leurs travaux. Elle devra toutefois faciliter leur fonctionnement, autant que possible, en leur fournissant le local, les documents et les quelques fournitures de bureau nécessaires. Elle mettra, autant que possible, s'ils en expriment le désir, un employé à leur disposition pour assurer leur secrétariat. Parmi les documents à communiquer aux comités figurent en première ligne les bordereaux annexés, en vertu des décrets du 10 août 1899, aux marchés passés par l'État, les départements, les communes et les établissements publics de bienfaisance. Un très grand nombre de ces bordereaux ont été précisément établis dans ces derniers mois à l'occasion de fournitures de vêtements et de lingerie pour l'armée. Les inspecteurs du travail les connaissent et sont à leur sujet en rapport avec les intendants. Les comités y trouveront une documentation abondante et actuelle qui facilitera grandement leurs travaux.

• *Constatation du salaire de base.* — Les conseils du tra-

vail ou les comités de salaire prévus par l'article 33 d ont d'abord à constater le taux du salaire quotidien habituellement payé, taux d'après lequel sera déterminé ensuite le minimum de salaire.

L'article 33 e indique les règles à suivre en cette matière :

1^o Le travail à domicile existe dans la région, concurremment avec un travail semblable *en atelier*. Le taux du salaire quotidien constaté sera celui qui est habituellement payé en atelier, aux ouvrières de même profession et d'habileté moyenne exécutant les divers travaux de la profession. Au sujet de l'ouvrière d'habileté moyenne, sur laquelle doit porter la constatation, le rapporteur du projet de loi à la Chambre des députés (1), cité par le rapport au Sénat (2), s'exprimait ainsi : « Il reste bien entendu que le salaire envisagé devra être celui de l'ouvrière qui n'a pas de talent spécial lui donnant droit à une rétribution supérieure, mais celui de l'ouvrière ordinaire, exécutant communément les divers travaux de la profession » ;

2^o Le travail à domicile existe seul dans la région ; mais on rencontre dans cette région ou dans les régions similaires des ateliers où des ouvrières exécutent des travaux analogues ; c'est le taux du salaire quotidien de ces ouvrières qui devra être constaté ;

3^o Enfin, il n'y a aucun atelier où s'exécutent des travaux

(1) Rapport Berthod, Chambre des députés, session 1913, doc. parl., n^o 2472, p. 53.

(2) Rapport Morel, Sénat, 1914, session ordinaire, doc. parl., n^o 207, p. 49.

se rapportant à l'industrie du vêtement ou des travaux analogues, ni dans la région considérée ni dans les régions similaires. Dans ce cas, qui, à raison du sens très large, très compréhensif des expressions « travaux analogues » et « régions similaires », se présentera sans doute rarement, c'est le taux du salaire habituellement payé à la journalière dans la région, qui devra être constaté.

Aux termes du rapport de M. Jean Morel, « la journalière prise ici comme type est l'ouvrière non spécialisée, allant en journée chez autrui pour des fins diverses : travaux de ménage, de couture de ravaudage, de blanchissage, etc. ».

Établissement du salaire minimum. — C'est d'après le taux du salaire ainsi constaté que les conseils du travail ou comités de salaires déterminent le minimum prévu à l'article 83 d, c'est-à-dire celui que les prix de façon doivent permettre à une ouvrière à domicile d'habileté moyenne de gagner en dix heures. Le salaire minimum ainsi déterminé est donc un salaire au temps; il devra être fixé par heure ou pour une journée de dix heures.

Il appartiendra aux préfets de veiller à ce que les conseils du travail ou les comités de salaires procèdent tous les trois ans au moins à la revision du salaire minimum horaire, ainsi que l'exige le dernier alinéa de l'article 33 c.

Établissement du prix de façon pour les articles fabriqués en série. — Les comités d'expertise institués par l'article 33 g sont appelés à dresser, avec toute la précision possible, le tableau du temps nécessaire à l'exécution des travaux exécutés en série, pour les divers articles et les

diverses catégories d'ouvrières, dans les professions et les régions où s'étendent leurs attributions. Dans l'esprit de la loi, ces déterminations doivent être faites en observant le travail *en atelier* d'une ouvrière d'habileté moyenne.

Il y a lieu de noter que l'action des comités pour le choix des articles à porter au tableau n'est pas limitée par l'initiative du Gouvernement. Les conseils de prud'hommes et les unions professionnelles intéressées ont le même droit de s'adresser à eux. Les comités peuvent, en outre, d'office, inscrire les articles dont la tarification leur paraît particulièrement utile.

Une fois le tableau des temps dressé, il appartient au comité d'expertise, pour établir les salaires minima et tarifs visés notamment par l'article 33 h, de déterminer le produit du salaire horaire de base par le nombre d'heures et de fractions d'heure indiqué au tableau. Les tarifs doivent comprendre, pour chaque article, trois éléments : salaire horaire, temps nécessaire, prix de façon net résultant des deux premiers.

Publicité des salaires. — L'article 33 h confie aux préfets le soin d'assurer la publicité des salaires minima et de tous salaires aux pièces ou tarifs constatés ou établis, par les conseils du travail et les comités spéciaux en vertu des articles 33 e, 33 f et 33 g. La loi a mentionné seulement la publication dans le *Recueil des actes administratifs du département*. Mais c'est le règlement d'administration publique prévu au dernier alinéa de l'article 33 h qui déterminera avec précision les conditions de cette publicité.

Elle devra être aussi large et aussi rapide que possible, afin que toutes les personnes intéressées soient touchées en temps utile.

Recours contre les décisions des comités. — L'article 33 h prévoit un recours contre les décisions des conseils du travail, comités de salaires ou comités d'expertise, constatant ou établissant des salaires ou tarifs; ce recours est porté devant la Commission centrale siégeant au Ministère du Travail, qui statue en dernier ressort.

C'est au Ministre du Travail qu'il appartient de recevoir ces protestations et de transmettre à la Commission celles qui satisfont aux conditions fixées par l'article 33 h § 2. Les préfets devront donc me transmettre toutes celles qui pourraient leur être adressées. Le Gouvernement ayant lui-même le droit d'élever une protestation, ils devront en outre me saisir de tous les cas qui leur paraîtront devoir être soumis à la Commission centrale : constatations manifestement inexacts des comités, divergences entre leurs appréciations de nature à fausser les conditions de la concurrence entre régions, etc.

Les salaires et tarifs résultant des décisions de la Commission centrale devront recevoir la même publicité que ceux qui sont constatés ou établis par les Comités de salaires ou d'expertise.

II. — REDRESSEMENT DES SALAIRES

Il s'agit ici d'actions civiles au sujet desquelles il n'appartient pas au Ministre du Travail de donner des instructions.

Je me borne à noter que le fait pour un employeur de ne pas respecter les minima établis par les comités ne donne pas lieu à des poursuites pénales ; il donne seulement ouverture à deux actions civiles distinctes qui peuvent être exercées indépendamment l'une de l'autre, par les ouvrières lésées ou par certaines associations.

Parmi les personnes morales pouvant exercer l'action civile, le législateur a placé : les associations autorisées à cet effet par décret rendu sur la proposition du Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale.

III. — FORMALITÉS IMPOSÉES AUX ENTREPRENEURS

En vue de faciliter la constatation des salaires réellement payés aux ouvrières par les entrepreneurs, la loi a imposé à ceux-ci certaines obligations énumérées dans les articles 33 a, 33 b et 33 c et qui sont sanctionnées par les pénalités prévues à l'article 99 a.

Aux termes de l'article 33 a, tout fabricant, commissionnaire ou intermédiaire, faisant exécuter à domicile les travaux visés à l'article 33, doit en informer l'inspecteur du travail. L'inspecteur du travail qui doit être informé est celui dans la section duquel se trouve le siège de l'entreprise du fabricant, commissionnaire ou intermédiaire. L'inspecteur accuse réception de l'avis aux personnes ci-dessus désignées.

Les registres prévus par le même article portant les noms et adresses des ouvrières à domicile occupées par tout fabricant, commissionnaire ou intermédiaire n'ont pas une forme réglementaire ; mais ce sont des registres, c'est-à-dire des

feuilles reliées et non des feuilles volantes. C'est un point essentiel pour la surveillance.

Les prix de façon payés par les articles faits en série, que l'entrepreneur (fabricant, commissionnaire ou intermédiaire) doit afficher dans certains locaux (art. 33 b), sont ainsi que nous l'avons établi plus haut, les prix de façon nets, après déduction de la valeur des fournitures à la charge des ouvrières. Il est d'ailleurs nécessaire qu'il en soit ainsi pour l'application de l'article 33 d et pour la comparaison avec les prix minima nets établis par les comités.

Mais on conçoit que, pour la commodité des opérations industrielles, les patrons affichent les prix de façon bruts qui déterminent les sommes à payer par eux et fassent figurer à côté, avec l'indication des fournitures à la charge de l'ouvrière, les prix de façon nets qui comportent une part d'appréciation, celle de la valeur des fournitures.

Pour les carnets à souche remis aux ouvrières, le texte de l'article 33 c comporte : l'inscription des prix de façon bruts, de la valeur des fournitures et des prix de façon nets. La loi a toutefois satisfaction si l'on fait figurer clairement les deux premières indications.

Toutes ces formalités, ces mesures de contrôle sont nécessaires pour permettre à l'ouvrière de calculer son salaire net, de le comparer au minimum obligatoire et, le cas échéant, de faire valoir ses droits par une action civile, pour permettre aussi aux associations intéressées d'exercer l'action civile prévue par l'article 33 k ; c'est pourquoi la loi en a garanti l'observation par des sanctions pénales.

Le législateur a attaché une grande importance aux mesures ayant pour objet d'organiser la publicité des salaires. Nous avons parlé déjà de la publicité prévue par les premier et dernier paragraphe de l'article 33 h pour les salaires et tarifs constatés ou établis par les comités. La publicité des tarifs des entrepreneurs et intermédiaires, c'est-à-dire l'affichage dans certains locaux prévu par l'article 33 b a une importance aussi grande. Non seulement elle facilite la comparaison avec les minima, mais quand les tarifs des comités ne comportent pas les mêmes articles, l'entrepreneur reculera devant l'affichage de tarifs notoirement insuffisants ; les prix affichés seront le plus souvent des prix normaux.

Exception a été faite à l'obligation de l'affichage des prix de série par l'employeur, lorsque c'est au domicile privé de l'ouvrière que sont effectuées la remise et la réception des marchandises. Il n'était guère possible d'imposer l'affichage par l'employeur au domicile de l'ouvrière. Dans ces cas, la protection organisée par la loi se trouve évidemment diminuée. Il appartiendra aux inspecteurs de veiller avec un soin d'autant plus grand à l'observation des autres mesures de contrôle (1).

*
* *

ROLE DES INSPECTEURS DU TRAVAIL

Les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'exécu-

(1) Voir rapport Durafour, Chambre, session 1915, n° 1037, pages 9 et 10.

tion des articles 33 a, 33 b, 33 c. Ils disposent à cet effet de moyens de contrôle et de pouvoirs qu'ils tiennent tant de la loi nouvelle que des articles 105 à 107 du Livre II du Code du travail réglant leurs pouvoirs généraux. Ils ont entrée dans les locaux des entrepreneurs de travaux à domicile où attendent les ouvrières, et dans ceux où s'effectuent la remise des matières premières et la réception des marchandises après exécution ; ils peuvent se faire représenter les souches des bulletins et les registres d'ordre sur lesquels doivent être exactement reportées les mentions portées sur les bulletins ou carnets remis aux ouvrières ; enfin, les procès-verbaux qu'ils dressent pour constater les infractions aux articles 33 a, 33 b et 33 c font foi jusqu'à preuve du contraire.

Ils ne devront pas attendre d'être saisis de plaintes pour exercer leur contrôle. Informés par les avis prévus à l'article 33 a des noms et adresses des personnes faisant travailler à domicile, ils devront se transporter chez ces dernières pour s'assurer qu'elles se conforment exactement aux prescriptions relatives à l'enregistrement des ouvrières, à l'affichage des prix de façon et aux mentions à porter sur les bulletins à souché, carnets et registres d'ordre prévus par l'article 33 c. Ils devront vérifier si les prix nets de façon résultant de ces mentions ne sont pas inférieurs aux prix de façon affichés par les fabricants, commissionnaires ou intermédiaires. Ils devront, chez un certain nombre d'ouvrières, vérifier la concordance entre les indications portées sur les bulletins et carnets remis aux ouvrières et

celles qu'ils ont relevées sur les souches et registres conservés par l'entrepreneur. Cette concordance constatée, leur contrôle n'est pas achevé ; ils s'attacheront à s'assurer de la sincérité de ces indications. S'ils découvrent sur le bulletin ou carnet des mentions inexactes touchant notamment la quantité de travail, les prix de façon, la nature et la valeur des fournitures laissées à sa charge, etc., procès-verbal devra être dressé en vertu du dernier alinéa de l'article 33 c. Il va sans dire que pour l'application de la présente loi, comme pour celle des précédentes lois réglementant le travail, les inspecteurs, avant de dresser procès-verbal, devront expliquer aux intéressés leurs obligations, et que, dans les premiers mois, la sanction du procès-verbal devra être réservée aux abus particulièrement graves et aux contrevenants de mauvaise volonté.

La mission stricte des inspecteurs du travail est terminée quand ils ont contrôlé l'observation des prescriptions des articles 33 a à 33 c par les entrepreneurs de travaux à domicile. Le texte légal ne les charge pas de vérifier si ces derniers respectent les minima fixés en vertu des articles 33 d et 33 g. Tandis que la non concordance des prix de façon affichés, promis par les patrons, et des carnets à souches remis aux ouvrières est considérée comme une espèce de fraude poursuivie pénalement, le législateur a voulu que le respect du tarif minimum fut l'objet d'une action civile intentée par la partie lésée. Ce serait cependant interpréter la loi d'une façon trop étroite que de limiter la fonction des inspecteurs du travail à leur rôle d'agents verbalisateurs.

Par les diverses formalités dont il leur a confié le contrôle, le législateur leur a donné le moyen pratique de comparer les prix réellement payés avec les minima. Ils seront amenés par la force des choses à faire cette comparaison, et, en cas d'abus, à rappeler officieusement aux employeurs qu'ils agissent incorrectement et s'exposent à des actions civiles. Aussi bien les enquêtes auxquelles ils ont procédé depuis le début de la guerre au sujet des salaires payés aux ouvrières à domicile par les entrepreneurs travaillant pour l'armée les ont préparés à cette mission. Les résultats importants obtenus par leur action sont le gage de ce que l'on peut attendre à cet égard de leur activité, de leur tact et de leur dévouement.

Il est d'ailleurs un cas où les constatations des inspecteurs pourront avoir des suites tout au moins administratives, c'est lorsque les entrepreneurs exécuteraient des commandes de l'État, des départements, des communes, des établissements publics pour lesquelles l'application des décrets du 10 août 1899 aura été prévue. Dans ce cas, les inspecteurs auront le devoir de signaler les infractions relevées à l'administration intéressée, afin que celles-ci prennent à l'égard des entrepreneurs les sanctions prévues par lesdits décrets.

Enfin, les inspecteurs du travail devront, si on le leur demande, prêter leur concours aux préfets et aux comités de salaires et d'expertise pour l'application des autres prescriptions de la loi et notamment pour l'établissement des minima. Leur expérience générale en matière de travail,

les nombreux renseignements qu'ils ont recueillis dans ces derniers mois touchant les salaires habituellement payés aux ouvrières à domicile de leur région leur permettront de donner des indications autorisées aux préfets et aux comités qui feront appel à leur collaboration.

*
* *

Je compte sur la diligence des préfets pour que la loi entre le plus tôt possible en application. Dès la réception de la présente circulaire, ils devront provoquer les démarches nécessaires pour l'institution, dans leur département, d'un comité de salaires : une besogne urgente s'impose immédiatement au comité, celle de fixer les salaires des ouvrières à domicile confectionnant des objets de vêtement et de lingerie pour l'armée; il aura à s'occuper, en outre, des autres travaux à domicile exécutés habituellement dans la région.

Les préfets devront donner la plus grande publicité possible aux dispositions de la loi, notamment dans les localités ou régions où existent des agglomérations d'ouvrières à domicile. J'ai l'intention de leur faire parvenir prochainement à cet effet un certain nombre d'affiches reproduisant le texte de la loi; je tiens en outre à leur disposition des exemplaires de la présente circulaire.

De leur côté, les inspecteurs devront appeler l'attention des fabricants, commissionnaires ou intermédiaires qui, à leur connaissance, font exécuter des travaux de vêtement et de lingerie à domicile sur les obligations qui leur

incombent en vertu de la loi nouvelle : ils ne devront pas attendre l'institution des comités de salaires et d'expertise pour tenir la main à l'exécution des articles 33 a à 33 c, cette exécution n'étant pas liée à l'institution des comités.

J'attacherais du prix à être tenu au courant des mesures prises tant par les préfets que par les inspecteurs pour l'application de la loi.

*Le Ministre du Travail
et de la Prévoyance sociale,*
BIENVENU-MARTIN.

III

Règlement d'administration publique du 24 septembre 1915, relatif à l'application de la loi du 10 juillet 1915 (*publicité des décisions des Conseils et Comités; fonctionnement de la Commission centrale; dispositions financières*).

TITRE I^{er}

PUBLICITÉ DES DÉCISIONS DES CONSEILS DU TRAVAIL, COMITÉS DÉPARTEMENTAUX DE SALAIRES ET COMITÉS PROFESSIONNELS D'EXPERTISE.

Article premier. — Les avis insérés au *Recueil des actes administratifs du département*, en vertu du paragraphe 1^{er}

de l'article 33 h du livre 1^{er} du code du travail et de la prévoyance sociale, doivent indiquer :

a) Pour le taux de salaire quotidien et les minima fixés en vertu des articles 33 e et 33 f :

1° La désignation du conseil du travail ou du comité départemental de salaires qui a procédé à la fixation ;

2° La date à laquelle celle-ci a été faite ;

3° La région et la profession auxquelles elle s'applique ;

4° Le minimum de salaire quotidien pour une journée de dix heures de travail effectif, ou le minimum du salaire à l'heure.

b) Pour les tarifs établis en vertu de l'article 33 g :

1° La désignation du conseil du travail ou du comité professionnel d'expertise qui a établi le tarif ;

2° La date à laquelle ce tarif a été établi ;

3° Les professions et les régions auxquelles il s'applique ;

4° Pour chacun des articles fabriqués en série compris dans le tarif et pour chaque catégorie d'ouvrières envisagée, le nombre d'heures et de fractions d'heures de travail nécessaires à l'exécution de cet article, le prix minimum du salaire à l'heure visé sous le paragraphe a, 4° ci-dessus, et le minimum de salaire aux pièces applicable à l'article, résultant de la multiplication des deux nombres précédents.

Art. 2. — Les avis doivent être insérés au *Recueil des actes administratifs* dans le mois qui suit l'envoi au préfet des indications prévues à l'article précédent, par le président du conseil du travail, du comité de salaires ou du comité professionnel d'expertise.

Un exemplaire du numéro est, dès sa publication envoyé par le préfet à chacune des mairies et à chacun des secrétariats ou greffes des conseils de prud'hommes et des justices de paix de la région à laquelle s'applique l'avis ; il est tenu sur place à la disposition du public. Deux exemplaires sont également adressés au ministre du Travail qui en tient registre et les communique sur place à toute personne qui en fait la demande.

Les feuillets du numéro ou un placard reproduisant le texte de l'avis sont, en outre, affichés dans les communes désignées à cet effet par le préfet, sur la proposition du conseil du travail, du comité de salaires ou du comité professionnel d'expertise.

TITRE II

FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION CENTRALE

Art. 3. — Le ministre du Travail provoque, par l'intermédiaire du garde des sceaux, ministre de la Justice, la désignation du membre de la cour de cassation, président de droit de la commission centrale et d'un membre de la même cour destiné à le suppléer en cas d'empêchement.

Il désigne par arrêté, pour trois années, l'enquêteur permanent de l'office du travail qui doit remplir les fonctions de secrétaire.

Il fait, en outre, procéder à l'élection, pour la même durée, de deux membres prud'hommes de la commission dans les conditions prévues par l'article ci-après.

La composition de la partie permanente de la commission est, par les soins du ministre du Travail, publié au *Journal officiel* et au *Bulletin* du ministère du Travail.

Art. 4. — Pour l'élection du prud'homme patron, comme pour celle du prud'homme ouvrier, chaque conseil de prud'hommes n'a droit qu'à un suffrage.

Les conseils de prud'hommes sont invités à prendre part à l'élection par une lettre recommandée adressée par le ministre du Travail au président de chaque conseil et fixant la date extrême à laquelle le vote des conseils doit parvenir au ministère du Travail. Il doit s'écouler au moins un mois entre cette date et la date d'envoi de la lettre précitée.

Le président de chaque conseil convoque les membres en assemblée générale pour l'élection. Le prud'homme patron est désigné par les membres patrons, le prud'homme ouvrier par les membres ouvriers, l'un et l'autre au scrutin secret. La majorité relative est suffisante au deuxième tour, à égalité de suffrages ; le bénéfice de la désignation est acquis au candidat le plus âgé. Le procès-verbal de l'assemblée faisant connaître les deux votes du conseil est transmis au ministre du Travail par le Président.

Les votes des conseils de prudhommes envoyés au ministre du Travail sont dépouillés, en présence du président de la commission centrale, dans les dix jours qui suivent la date extrême prévue au paragraphe 2 du présent article.

Sont proclamés élus par le ministre, le prud'homme patron et le prud'homme ouvrier qui ont réuni la majorité des suffrages exprimés par les conseils de prud'hommes ; la

majorité relative suffit dès le premier tour; à égalité de suffrages, est désigné le candidat le plus âgé.

Les résultats des élections sont publiés au *Journal officiel* et au *Bulletin* du ministère du Travail.

Art. 5. — Dans les deux mois qui précèdent l'expiration du mandat des membres de la commission centrale, il sera procédé au renouvellement de ce mandat.

En cas de vacance par suite de décès, de démission ou de perte de la qualité de conseiller prud'homme, il sera procédé à une élection complémentaire dans le délai de deux mois, à moins qu'il n'y ait pas plus de trois mois à courir avant l'époque du prochain renouvellement triennal. Si l'élection complémentaire ne porte que sur un des deux délégués, le membre élu dans ces conditions ne demeure en fonctions que pendant la durée du mandat qui avait été confié à son prédécesseur.

Art. 6. — Chaque année, le ministre du Travail invite le préfet à convoquer le conseil du travail ou le comité départemental de salaires à nommer les délégués prévus à l'article 33 h de la loi. Les membres patrons, d'une part, les membres ouvriers, d'autre part, élisent respectivement, au scrutin secret, le délégué patron et le délégué ouvrier. L'élection a lieu au premier tour à la majorité absolue, au second tour à la majorité relative des suffrages exprimés. Le président de chaque collège informe des résultats de l'élection le ministre du Travail par l'intermédiaire du préfet. Si pour un délégué l'élection ne donne pas de résultat, le ministre procède à la désignation d'office.

Art. 7. — Un fonctionnaire du ministère du Travail est chargé de la tenue des écritures et de la conservation des archives de la commission en qualité de secrétaire.

Sur la demande du président, le ministre peut, en outre, pour une affaire déterminée, mettre à la disposition de la commission, en vue de procéder à toutes enquêtes et constatations, des inspecteurs du travail ou des enquêteurs de l'office du travail.

Art. 8. — Les protestations élevées contre la décision d'un conseil du travail, d'un comité départemental de salaires ou d'un comité professionnel d'expertise ainsi que toutes pièces justificatives produites à l'appui des protestations, sont transmises au président de la commission centrale par l'intermédiaire du ministre du travail, qui en délivre récépissé. Les pièces justificatives, que la protestation émane du Gouvernement ou de tous autres intéressés, doivent être produites dans le délai de trois mois fixé par la loi pour le dépôt des protestations.

Les protestations et pièces justificatives sont enregistrées au fur et à mesure de leur transmission au président de la commission centrale, sur un registre spécial.

Art. 9. — Pour chaque affaire, le ministre du Travail notifie au président de la commission centrale les noms de délégués du conseil du travail ou du comité départemental de salaires, ainsi que les noms des deux représentants (patron et ouvrier) au conseil supérieur du travail de la profession intéressée.

Art. 10. — Le président désigne pour chaque affaire le

rapporteur qui ne doit jamais être pris parmi les deux membres — patron et ouvrier — du conseil du travail ou du comité départemental de salaires qui a déterminé le salaire minimum.

Il fixe la date des réunions de la commission et la fait convoquer par le secrétaire.

Art. 11. — Les séances de la commission ne sont pas publiques.

Art. 12. — La procédure est exclusivement écrite.

La commission peut entendre toutes personnes qu'elle croit devoir appeler et ordonner toutes enquêtes, soit par un de ses membres, soit par un des inspecteurs du travail ou des enquêteurs de l'office du travail mis à sa disposition en vertu de l'article 7.

Art. 13. — Les décisions de la commission sont prises à la majorité des voix ; elles sont valables lorsque la moitié au moins des membres dont elle se compose sont présents au moment où elles sont prises.

Art. 14. — Chaque décision de la commission est portée sur un registre spécial qui est tenu à la disposition de toute personne qui en fait la demande.

Copie de chaque décision est en outre transmise dans les cinq jours au ministre du Travail qui la notifie en la forme administrative :

1° A l'auteur de la protestation.

2° Au président du conseil du travail, du comité départemental de salaires ou du comité professionnel d'expertise qui a rendu la décision attaquée ;

3° Au préfet qui fait procéder aux mêmes publications que celles qui ont été prescrites par l'article 2 ci-dessus.

Art. 15. — Un arrêté ministériel fixe le règlement intérieur de la commission.

TITRE III

DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Art. 16. — Chaque année, le président soumet au ministre du Travail ses propositions motivées pour la fixation du crédit nécessaire au fonctionnement de la commission centrale.

Art. 17. — Les délégués à la commission centrale : des conseils du travail, des comités départementaux de salaires, du conseil supérieur du travail, des conseils de prudence d'hommes reçoivent, pour les réunions auxquelles ils prennent part, les indemnités ci-après :

Ceux qui habitent le département de la Seine :

Une indemnité de 10 francs pour chaque journée où ils assistent aux séances.

Ceux qui résident en dehors du département de la Seine :

1° Une indemnité de 15 francs par jour depuis la veille du jour où est appelée la première affaire jusqu'au lendemain du jour où est appelée la dernière affaire dans laquelle ils doivent siéger. Toute indemnité est suspendue pour la période pendant laquelle un membre n'a pas assisté aux séances à moins qu'il n'en ait été empêché par la maladie ;

2° Des frais de déplacement s'élevant à 18 centimes par

kilomètre de la distance par voie ferrée entre Paris et la gare la plus voisine de la résidence.

Art. 18. — Le ministre du Travail et de la Prévoyance sociale et le ministre des Finances sont chargés de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal officiel* de la République française et inséré au *Bulletin des lois*.

Circulaire du Ministre du Travail en date du 29 novembre 1916, relative à l'application de la loi du 10 juillet 1915 sur le salaire des ouvrières à domicile dans l'industrie du vêtement.

En vertu du paragraphe 2 de l'article 33 h du Livre I^{er} du Code du travail, les protestations élevées contre les décisions des comités de salaires ou d'expertise doivent être élevées dans un délai de trois mois à partir de la publication de ces décisions.

L'article 1^{er} (b) du décret du 24 septembre 1915 prescrit que les avis insérés au *Recueil des actes administratifs* du département à la suite des décisions d'un comité d'expertise, doivent comprendre trois éléments : 1^o le temps nécessaire ; 2^o le salaire horaire ; 3^o le prix de façon par article résultant de la multiplication du temps nécessaire par le salaire horaire.

Or, il peut arriver que, postérieurement à la publication des décisions d'un comité d'expertise faite conformemen

aux indications exposées ci-dessus, un comité de salaires soit amené à modifier le salaire de base pris en considération dans ses décisions par le comité d'expertise.

Ces modifications apportées au salaire de base obligeront ce comité d'expertise à refaire les calculs de tarifs aux pièces et nécessiteront de nouvelles publications de ces tarifs. Si telle a bien été l'intention du comité d'expertise, j'estime que ces nouvelles publications ne sauraient ouvrir à nouveau le droit de protestation contre des évaluations de temps publiées depuis un délai de trois mois et non protester pendant ce délai.

En vue néanmoins, d'éviter aux intéressés des erreurs d'interprétation sur le point de départ de délai de recours prévu par le paragraphe 2 de l'article 33 h du livre 1^{er} du Code du travail j'estime qu'en prévision de modifications des salaires de base, il y aurait intérêt à ce que les avis portant publication des tarifs établis en vertu de l'article 33 g comprennent deux parties distinctes et séparées : 1^{re} les tableaux des temps fixés par les comités d'expertise ; 2^e les tarifs aux pièces résultant de la combinaison des salaires minima horaires avec les temps de confection (avec indication du salaire horaire). Cette seconde partie ferait seule l'objet de nouvelles publications en cas de revision des salaires de base.

L'administration chargée de ces publications pourrait d'ailleurs, semble-t-il, facilement procéder aux nouveaux calculs des tarifs aux pièces, en se guidant sur les données primitivement opérées par les comités d'expertise. C'est

seulement en cas de difficultés, d'hésitation pour l'application aux articles du salaire horaire révisé que les comités d'expertise intéressés seraient appelés à donner leur avis.

Circulaire (Travail), en date du 19 mars 1917, transmettant aux Préfets une circulaire du Garde des Sceaux et du Sous-Secrétaire d'État du Travail du 12 janvier 1917 adressée aux juges de paix et relative à l'application de la loi du 10 juillet 1915.

J'ai l'honneur de vous faire parvenir ci-joint des exemplaires d'une circulaire du 12 janvier 1917, adressée par le Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, et le Sous-Secrétaire d'État du Travail et de la Prévoyance sociale à Messieurs les Juges de paix présidant les Comités départementaux de salaires et les Comités professionnels d'expertise prévus par la loi du 10 juillet 1915.

Cette circulaire a pour objet, en rappelant le rôle des Comités en question, de préciser les fonctions dont ont été investis les Juges de paix qui les président.

Je vous prie de vouloir bien faire parvenir sans retard un exemplaire de cette circulaire à chacun de ces Juges de paix. Les exemplaires qui resteront en votre possession, après ces envois, devront être adressés : 1^o aux Juges de paix qui remplaceront les Juges de paix qui président actuellement les Comités dont il s'agit ; 2^o aux Juges de paix qui présideront des Comités d'expertise ultérieurement créés.

*
* *

Circulaire du Garde des sceaux, Ministre de la Justice, et du Sous-Secrétaire d'État du Travail et de la Prévoyance sociale, en date du 12 janvier 1917, concernant l'application de la loi du 10 juillet 1915 sur le salaire des ouvrières à domicile dans le vêtement : rôle des Comités de salaires et des Comités professionnels d'expertise et fonctions des juges de paix qui les président.

La loi du 10 juillet 1915, qui a pour objet d'assurer aux femmes occupées à domicile dans les industries du vêtement un minimum de salaire, vous a conféré des attributions sur lesquelles il nous a paru nécessaire d'appeler votre attention, soit en vous communiquant partie des instructions précédemment données par le Ministre du Travail à MM. les Préfets et à MM. les Inspecteurs divisionnaires du travail par les circulaires du 24 juillet 1915 et des 7 juin et 17 juillet 1916, soit en vous adressant des instructions complémentaires, qui concernent plus spécialement les fonctions nouvelles dont vous avez été investis.

I

La loi ne vise que les ouvrières à domicile. Elle laisse en dehors de son action les ouvriers à domicile et les ateliers. Elle n'a pas donné de définition du travail à domicile. A titre d'indication, voici quelques caractéristiques de l'industrie à domicile salariée.

Le travail est fait sur commande, soit d'un établissement industriel ou commercial, soit d'un intermédiaire. Il est exécuté dans un local servant à l'habitation ou en dépendant, par une ouvrière façonnrière travaillant seule ou avec des membres de sa famille ou même avec quelques autres ouvrières. Les matières premières sont, le plus souvent, fournies par les établissements ou les intermédiaires, à l'exception des fournitures accessoires achetées par l'ouvrière.

Les ouvrières à domicile ainsi définies se différencient des petites artisanes qui travaillent également à domicile, mais directement pour la clientèle et sont en réalité de petites patronnes.

Aucune distinction de nationalité n'a été faite par la loi qui protège également les ouvrières travaillant en France à domicile, qu'elles soient françaises ou étrangères.

La loi, d'autre part, ne vise pas tous les travaux à domicile; elle s'applique seulement aux « travaux de vêtements, chapeaux, chaussures, lingerie en tous genres, broderie, dentelles, plumes, fleurs artificielles et tous autres travaux rentrant dans l'industrie du vêtement » (art. 33).

En dehors des objets ainsi énumérés, il résulte des travaux préparatoires que le législateur n'a voulu comprendre dans l'expression « industrie du vêtement » que la confection des vêtements proprement dits. N'y rentrent pas, notamment, la fabrication des bijoux, des chapelets, le tissage des rubans.

II

Pour nous borner aux dispositions légales, qui ont trait à l'objet précis de la présente circulaire, nous vous signalons qu'elles ont prévu deux sortes de salaires minima ou tarifs, qu'il importe de bien distinguer :

1° Un minimum de salaire au temps, qui est déterminé par le Comité départemental des salaires ;

2° Un minimum de salaire à la pièce, applicable aux articles fabriqués en série, établi par les Comités professionnels d'expertise.

Ces salaires ou tarifs s'entendent nets de toutes fournitures. Cela est évident, par définition, pour le minimum au temps (art. 33 e). Cela est également vrai pour le tarif ou salaire à la pièce, puisqu'il doit permettre, par définition, de gagner le minimum horaire net dans le temps nécessaire à fabriquer la pièce (art. 33 g).

III

Comme nous venons de le dire, c'est aux Comités départementaux de salaires que la loi confie le soin de constater les salaires de base et de déterminer le tarif minimum au temps (art. 33 e).

Le Préfet est chargé de provoquer leur création, conformément aux règles prescrites par l'article 33 f.

Ils sont présidés par le juge de paix, ou par le plus ancien des Juges de paix en fonctions au chef-lieu du département (art. 33 f, § 2) auquel le Préfet doit notifier l'insti-

tution du Comité, sa composition, le nom des membres désignés et, d'une façon générale, tout ce qui concerne son fonctionnement.

1V

Les Comités professionnels d'expertise ont pour mission de constater le temps nécessaire à la confection des articles fabriqués en série (art. 33 g), en vue de l'établissement du minimum de salaire à la pièce.

C'est aux préfets qu'il appartient de les constituer, de décider dans quels centres et pour quelles professions ils doivent être créés et de déterminer la région à laquelle leur compétence s'étendra. Il peut, par conséquent, en exister plusieurs dans le même département, car, à raison de la mission technique qui leur incombe, ils peuvent être aussi nombreux qu'il y aura d'industries du vêtement nettement distinctes exercées dans la région.

La présidence est dévolue au Juge de paix du canton où siège le Comité (art. 33 g, § 3), auquel le Préfet doit notifier l'institution du comité, sa composition, les noms des membres désignés et, d'une façon générale, tout ce qui concerne son fonctionnement.

V

Les réunions des Comités départementaux de salaires et des Comités professionnels d'expertise sont provoquées par le Juge de paix, président, qui fixe leur ordre du jour. L'administration n'a pas à intervenir dans leurs travaux.

Elle devra toutefois faciliter leur fonctionnement, autant que possible, en leur fournissant le local, les documents et les quelques fournitures de bureau nécessaires. Elle mettra, autant que possible, s'ils en expriment le désir, un employé à leur disposition pour en assurer leur secrétariat. Parmi les documents à communiquer aux Comités figurent en première ligne les bordereaux annexés, en vertu des décrets du 10 août 1899, aux marchés passés par l'État, les départements, les communes et les établissements publics de bienfaisance. Un très grand nombre de ces bordereaux ont été précisément établis dans ces derniers mois à l'occasion de fournitures de vêtements et de lingerie pour l'armée. Les Inspecteurs du travail les connaissent et sont à leur sujet en rapport avec les Intendants. Les Comités y trouveront une documentation abondante et actuelle qui facilitera grandement leurs travaux.

Constatation du salaire de base. — Les Comités de salaires prévus par l'article 33 ont d'abord à constater le taux du salaire quotidien habituellement payé, taux d'après lequel sera déterminé ensuite le minimum de salaire.

L'article 33 e indique les règles à suivre en cette matière :

1° Le travail à domicile existe dans la région, concurrentement avec un travail semblable *en atelier*. Le taux du salaire quotidien constaté sera celui qui est habituellement payé en atelier, aux ouvrières de même profession et d'habileté moyenne, exécutant les divers travaux de la profession. Au sujet de l'ouvrière d'habileté moyenne, sur laquelle doit porter la constatation, le rapporteur du projet

de loi à la Chambre des députés (1), cité par le rapporteur au Sénat (2), s'exprimait ainsi : « Il reste bien entendu que le salaire envisagé devra être celui de l'ouvrière qui n'a pas de talent spécial lui donnant droit à une rétribution supérieure, mais celui de l'ouvrière ordinaire, exécutant communément les divers travaux de la profession » ;

2° Le travail à domicile existe seul dans la région, mais on rencontre dans cette région ou dans des régions similaires, des ateliers où des ouvrières exécutent des travaux analogues : c'est le taux du salaire quotidien de ces ouvrières qui devra être constaté ;

3° Enfin, il n'y a aucun atelier où s'exécutent des travaux se rapportant à l'industrie du vêtement ou des travaux analogues, ni dans la région considérée ni dans les régions similaires. Dans ce cas, qui, en raison du sens très large, très compréhensif des expressions « travaux analogues » et « régions similaires », se présentera sans doute rarement, c'est le taux du salaire habituellement payé à la journalière dans la région, qui devra être constaté.

Aux termes du rapport de M. Jean Morel, « la journalière prise ici comme type est l'ouvrière non spécialisée, allant en journée chez autrui pour des fins diverses : travaux de ménage, de couture, de ravaudage, de blanchissage, etc. ».

Établissement du salaire minimum. — C'est d'après le

(1) Rapport Berthod, chambre des députés, session 1913, Doc. parl., n° 2472, p. 53.

(2) Rapport Morel, Sénat 1914, session ordinaire, Doc. parl., n° 207, p. 49.

taux du salaire ainsi constaté que les Conseils du travail ou Comités de salaires déterminent le minimum prévu à l'article 33 d, c'est-à-dire celui que les prix de façon doivent permettre à une ouvrière à domicile d'habileté moyenne de gagner en dix heures. Le salaire minimum ainsi déterminé est donc un salaire au temps; il devra être fixé par heure ou pour une journée de dix heures.

Établissement du prix de façon pour les articles fabriqués en série. — Les Comités d'expertise institués par l'article 33 g sont appelés à dresser, avec toute la précision possible, le tableau du temps nécessaire à l'exécution de travaux exécutés en série, pour les divers articles et les diverses catégories d'ouvrières, dans les professions et les régions où s'étendent leurs attributions.

Il y a lieu de noter que l'action des Comités pour le choix des articles à porter au tableau n'est pas limitée par l'initiative du Gouvernement. Les Conseils de prud'hommes et les unions professionnelles intéressées ont le même droit de s'adresser à eux. Les Comités peuvent, en outre, d'office, inscrire les articles dont la tarification leur paraît particulièrement utile.

Une fois le tableau des temps dressé, les Comités d'expertise pourront utilement, bien que la loi ne leur en fasse pas une obligation, effectuer la multiplication du salaire horaire de base par le nombre d'heures et de fractions d'heure indiqué au tableau. Les tarifs doivent comprendre pour chaque article, trois éléments : salaire horaire, temps nécessaire, prix de façon net résultant des deux premiers.

VI

Pour assurer l'exacte application des règles qui viennent d'être exposées, et qui sont d'une importance essentielle pour le bon fonctionnement de la loi, il conviendra de rappeler expressément, au début de chaque réunion, aux membres des Comités de salaires et aux membres des Comités d'expertise celles qui concernent leurs attributions respectives.

Au Comité de salaires vous devrez expliquer que son pouvoir est limité à une simple constatation, d'après les distinctions ci-dessus rappelées, et qui se précisent dans les termes suivants :

a. Il existe dans la région des ateliers où s'exécute un travail de même nature : Constatation du taux de salaire quotidien pour une journée de dix heures, habituellement payé dans ces ateliers aux ouvrières d'habileté moyenne, exécutant les divers travaux de la profession.

b. Il n'existe pas dans la région, d'ateliers exécutant un travail de même nature, mais on trouve, soit dans la région, soit dans des régions similaires, des ateliers où des ouvrières se livrent à des travaux analogues : — Constatation du taux de salaire quotidien, pour une journée de dix heures, habituellement payé dans ces ateliers aux ouvrières d'habileté moyenne.

c. Il n'existe, ni dans la région, ni dans les régions similaires, aucun atelier pour les travaux se rapportant à l'industrie du vêtement, ou pour travaux analogues : — Constatation du taux de salaire quotidien, pour une jour

née de dix heures, habituellement payé à la journalière dans la région.

Dans chacun de ces trois cas, la constatation, qui y correspond, devra servir de base unique, abstraction faite de toute autre considération, à la détermination du salaire minimum que doit gagner une ouvrière, travaillant à domicile, pour une journée de dix heures.

Au Comité d'expertise vous voudrez rappeler que si, pour la fixation du minimum de salaire quotidien des ouvrières à domicile, l'article 33 e, paragraphe 1^{er} exige, comme il vient d'être dit, la constatation par le Comité de salaires des prix payés aux ouvrières en atelier, l'article 33 g n'impose pas une obligation analogue aux Comité d'expertise ; que le paragraphe 6 de ce dernier article dispose seulement que le minimum de salaire applicable aux articles fabriqués en série résultera du prix minimum de salaire à l'heure fixé par le Comité de salaires multiplié par le nombre d'heures nécessaire pour l'exécution du travail afférent à ces articles ; qu'enfin si l'horaire du travail en atelier ne peut servir de base unique et nécessaire pour fixer l'horaire du travail à domicile, lorsque, soit en raison de la division dans l'exécution, soit à raison du perfectionnement de l'outillage, les conditions de l'un et de l'autre sont profondément différentes, il peut, au contraire, être pris en considération, lorsque ces conditions sont sensiblement analogues.

Après cet exposé, la délibération sera ouverte, et il devra en être dressé un procès-verbal détaillé faisant connaître

les différentes opinions qui se seraient manifestées et les motifs qui auront déterminé la décision adoptée.

Le procès-verbal, signé de vous, devra être transmis sans retard par vos soins au Ministère du Travail et de la Prévoyance sociale, Direction du Travail 2^{me} Bureau.

Nous ajoutons qu'il vous est toujours loisible d'admettre ou d'appeler aux séances des Comités de salaires et des Comités d'expertise un représentant de l'Inspection du Travail, non pour participer à la décision, ce qui serait contraire à la loi, mais, au moins, pour fournir tous les renseignements d'ordre technique qu'il aura pu recueillir dans l'exercice de ses fonctions.

VII

L'article 33 h, § 2, accorde au Gouvernement, aux Associations professionnelles et aux personnes intéressées dans la profession le droit d'élever des protestations contre les décisions des Comités de salaires et des Comités d'expertise dans un délai de trois mois à compter de la publication du minimum de salaire.

Les formes de cette publicité ont été définies par le Titre 1^{er} du décret du 24 septembre 1915.

Il est statué en dernier ressort sur les protestations par une Commission centrale siégeant au Ministère du Travail (art. 33 h, § 2 et suiv.).

Aux termes de l'article 1^{er} de l'arrêté ministériel du 3 novembre 1915, fixant le règlement intérieur de la Commission, avis des protestations doit être donné par lettre

recommandée, avec avis de réception, au Comité départemental de salaires ou au Comité professionnel d'expertise qui a fixé le minimum de salaires.

Cet avis est adressé par le Ministère du Travail au Juge de paix président du Comité.

Dès sa réception, ce magistrat doit provoquer une nouvelle réunion du Comité. Il conviendra que la lettre de convocation envoyée à chacun des membres, patrons et ouvriers qui le composent, énonce l'objet de la protestation, en vue de préparer sa discussion en toute connaissance de cause.

Pour cette seconde délibération, comme pour la première, il devra être dressé un procès-verbal exposant les motifs pour lesquels le Comité, après nouvel examen, aura cru devoir admettre la protestation ou la rejeter.

Le procès-verbal devra, en outre, constater expressément l'avertissement donné aux membres du Comité que, s'ils désirent produire des pièces justificatives à l'appui de leur décision, il leur est imparti, à cet effet, un délai de trois mois à compter de la publication du minimum de salaires ou du tarif contesté, conformément à l'article 33 h, § 2, du Code du Travail et à l'article 8, § 1^{er}, du décret du 24 septembre 1915 (Arr. min. du 3 novembre 1915, art. 1^{er} § 2). Si le Comité déclare n'avoir à produire aucune pièce justificative, il en sera fait mention au procès-verbal.

Celui-ci sera transmis au Ministre du Travail, comme il a été dit pour le premier.

A la seconde réunion le représentant de l'Inspection du

Travail pourra être admis, comme à la précédente, et dans les mêmes conditions.

Circulaire du Ministre du Travail en date du 13 avril 1917, relative à l'application de la loi du 6 mars 1917 (art. 66 b du livre II du Code du Travail), sur les mesures à prendre pour protéger contre l'alcoolisme le personnel occupé dans les établissements soumis au Code du Travail. (Adressée aux Inspecteurs divisionnaires du travail).

La loi du 6 mars 1917 (1), dont vous trouverez le texte ci-après, a fait passer, en les complétant, dans le Code du Travail et de la Prévoyance sociale (article 66 b du Livre II dudit Code), d'une part, les dispositions de l'article 8^e du décret du 10 juillet 1913, modifié par le décret du 29 mars 1914, qui interdisent de distribuer ou de laisser introduire dans les établissements assujettis au Code du Travail, pour être consommées par le personnel, des boissons alcooliques autres que le vin, la bière, le cidre, le poiré, l'hydromel, non additionnés d'alcool, et, d'autre part, les dispositions de l'article 18, § 2, du même décret qui interdisent de laisser entrer ou séjourner dans les mêmes établissements des personnes en état d'ivresse.

Le champ d'application de la nouvelle loi, qui est le

(1) Voir le texte de cette loi, présent *Bulletin, Actes officiels*, p. 25.

même que celui du décret de 1913, englobe tous les établissements visés à l'article 65 du livre II du Code du Travail, c'est-à-dire les manufactures, fabriques, usines, chantiers, ateliers, laboratoires, cuisines, caves et chais, magasins, boutiques, bureaux, entreprises de chargement et de déchargement, théâtres, cirques et autres établissements de spectacles et leurs dépendances, de quelque nature que ce soit, publics ou privés, etc.

La délimitation de ce champ d'application n'offre en général pas de difficultés quand les limites des établissements sont nettement tracées ou définies ; mais il peut y avoir matière à discussion quand ces limites sont indécises comme cela se rencontre assez fréquemment quand il s'agit de chantiers, et alors il y a lieu, pour solutionner les divers cas d'espèces, de se référer aux décisions de jurisprudence aux travaux préparatoire du Code.

Il faut entendre notamment par atelier ou chantier tout lieu où s'exécute un travail réglementé par la loi, alors même que ce lieu ne serait affecté à ce travail que d'une façon tout à fait temporaire ou provisoire : c'est ainsi qu'en a décidé l'arrêt du 10 février 1900 de la Cour de cassation (*Bulletin de l'Inspection du travail*, 1901, p. 24).

Vu :
Le Doyen,
F. LARNAUDE.

Vu :
Le Président de la Thèse,
RAOUL JAY.

Vu et permis d'imprimer :
Le Vice-Recteur de l'Académie de Paris,
L. POINCARÉ.

TABLE DES MATIÈRES

Le travail à domicile.....	1
Les remèdes proposés; l'idée du minimum de salaire....	9
Le minimum de salaire; les antécédents de la loi.....	13
Les législations australasienne et anglaise	17
Le système Néo-Zélandais	18
La législation de Victoria	21
La législation anglaise.....	25
Économie de la loi.....	26
Constitution et fonctionnement des conseils d'industrie..	29
Application de la loi	34
Historique de la loi française.....	39
Le projet Viviani	43
Le projet Honoré	47
Le projet du Conseil Supérieur du Travail.....	51
Le projet Gouvernemental	55
Discussion du projet gouvernemental.....	57
Le vote de la loi du 10 juillet 1915.....	61
Objet de la loi	65
Industries visées par la loi	68
Organismes chargés de l'établissement du salaire mini- mum. Les Conseils du travail.....	71
Les Comités de salaires	74
Leur organisation.....	77

Les Comités professionnels d'expertise.....	79
La Commission centrale	83
La détermination des salaires minima; fonctionnement des Comités.....	85
La détermination du salaire de base	86
Évaluation du temps nécessaire à l'exécution des travaux aux pièces	94
La publication des tarifs; leur force obligatoire.....	99
Formalités imposées aux entrepreneurs	103
Le redressement des salaires.....	109
Les actions civiles; l'action de l'ouvrière	113
Délai de l'action.....	115
Action des syndicats et des associations.....	119
Conditions d'exercice de l'action civile	123
Affichage des jugements.....	127
Rôle des inspecteurs du travail.....	129
L'application de la loi.....	135
Conclusion.....	139
Annexes.....	143

Imprimerie Centrale, 15, rue de la Roë. — Angers.
